

Vuokratyösuhteessa sovellettavien vähimmäistyöehtojen määräytymisestä

Pro gradu -tutkielma
Helsingin yliopisto
Oikeustieteellinen tiedekunta
Ohjaaja: Työoikeuden ja kansainvälisen
yksityisoikeuden professori Ulla Liukkunen



Tiedekunta/Osasto Fakultet/Sektion – Faculty Oikeustieteellinen tiedekunta		Laitos/Institution– Department	
Tekijä/Författare – Author Matti Spoof			
Työn nimi / Arbetets titel – Title Vuokratyösuhteessa sovellettavien vähimmäistyöehtojen määräytymisestä			
Oppiaine /Läroämne – Subject Työoikeus			
Työn laji/Arbetets art – Level Pro gradu -tutkielma		Aika/Datum – Month and year Lokakuu 2016	Sivumäärä/ Sidoantal – Number of pages 74
Tiivistelmä/Referat – Abstract <p>Tässä lainoillissessa tutkielmassa pyritään selvittämään vuokratyösuhteeseen kohdistuvan vähimmäistyöehtojen erityissääntelyn soveltamisalan suhdetta vähimmäistyöehtojen määräytymisen yleiseen systematiikkaan sekä kysymystä minkä vähimmäistyöehtojen normilähteen mukaan vuokratyösuhteessa sovellettavat vähimmäistyöehdot kulloinkin määräytyvät.</p> <p>Tutkielman perusteella vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymistä sääntelevän työsopimuslain (55/2001) 2:9:n soveltamisala jää tulkinnanvaraiseksi. Oikeuskirjallisuudessa on pääasiassa lähdetty sääntelyn soveltamisesta työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä vahvistetun työvoiman vuokraustoimialaan liittyvän toiminnan yhteydessä. Toisaalta säännöksen sanamuodon ja sen säätämisen yhteydessä esitettyjen perusteluiden perusteella voi päätyä myös tulkintaan, jonka perusteella erityislainsäädäntöä sovellettaisiin aina kun työntekijä siirretään vastikkeellisesti toisen työnantajan johdon ja valvonnan alaisuuteen.</p> <p>Korkeimman oikeuden vähimmäistyöehtojen määräytymistä koskevan oikeuskäytännön perusteella, yleissitovan työehtosopimuksen määräytymisen tulkinnassa on, työsopimuslain 2:9:n sanamuodossa asetetun etusijajärjestyksen lisäksi, otettava huomioon lain 2:7:n ja 2:9:n muodostama kokonaisuus vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymisessä. Yleissitovan työehtosopimuksen soveltamista koskevassa oikeuskäytännössä on korostettu työntekijän ammatin ja työtehtävien merkityksen asemaa säännöksen tulkinnassa, jos työsuhteessa ei muutoin tulisi lainkaan sovellettavaksi työehtosopimusta. Tällöin työsopimuslain 2:7:n tulkinnassa olisi otettava huomioon myös lain 2:9:n mukaan vuokratyösuhteessa sovellettavaksi tulevat käyttäjäryitystä sitovat vähimmäistyöehdot. Tulkinta näyttäisi eriyttävän vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymistä koskevaa tulkintakäytäntöä suhteessa yleisen systematiikan mukaiseen vähimmäistyöehtojen määräytymiseen.</p> <p>Kysymys työsopimuslain 2:9:n perusteella määräytyvästä käyttäjäryitystä sitovasta vähimmäistyöehtojen normilähteestä näyttää jäävän tulkinnanvaraiseksi myös tilanteissa, joissa työsuhteesta osapuolille johtuvat oikeudet ja velvollisuudet eivät ole suoraan yhdistettävissä käyttäjäryityksessä suoritettavaan toimeksiantoon. Työn taustalla olevan vähimmäistyöehtojen määräytymistä koskevan systematiikan näkökulmasta vaikuttaisi perustellulta tulkita vähimmäistyöehtojen vaikuttavan työsuhteen vähimmäistyöehtoina, kunnes vuokratyöntekijä siirtyy toisiin työtehtäviin vähimmäistyöehtojen määräytymistä sääntelevän työehtosopimuslain (436/1946) 4:n, työsopimuslain 2:7:n tai työsopimuslain 2:9:n mukaisin oikeusvaikutuksin. Tutkielmassa kysymystä tarkastellaan sairausajan palkkaoikeuden näkökulmasta.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords Työvoiman vuokraus, työsuhteen ehdot, työehtosopimus			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan kirjasto			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo	I
Lähdeluettelo.....	III
Kirjallisuus	III
Lainvalmisteluaineisto.....	V
Oikeuskäytäntö	VI
1 Johdanto.....	1
1.1 Tutkimuskysymyksen taustaksi.....	1
1.2 Tutkimuskysymys, työn rakenne ja rajaukset	3
1.3 Työn metodi	6
2 Vuokratyön määritelmä, oikeusperusta ja suhde lähikäsitteisiin.....	7
2.1 Vuokratyön määritelmä.....	7
2.2 Suhde lähikäsitteisiin.....	8
2.3 Työntekijän työpanoksen siirtämisestä	11
2.4 Oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisesta	12
3 Vuokratyösuhteessa sovellettavasta työehtosopimuksesta	15
3.1 Vuokrausyritystä järjestäytymisen nojalla sitova työehtosopimus	15
3.1.1 Työsuhteessa sovellettavat työehtosopimuksen määräykset.....	18
3.1.2 Lain vähimmäistasosta poikkeaminen työehtosopimuksin.....	19
3.2 Vuokrausyritystä velvoittava yleissitova työehtosopimus	20
3.2.1 Sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen määräytyminen.....	20
3.2.2 Yleissitovuuden perusteella noudatettavat työehtosopimuksen määräykset	23
3.3 Käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen soveltamisesta	24
3.3.1 Vuokrattuja työntekijöiden vähimmäistyöehtojen erityissääntelystä	24
3.3.2 TSL 2:9:n erityissäännöksen soveltamisalasta.....	27
3.3.3 Vuokratyödirektiivin vaikutuksesta TSL 2:9:n soveltamisalaan	29
3.3.4 Käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksistä.....	34
3.3.5 Vuokratyösuhteessa sovellettava työehtosopimus	35
3.4 Työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset	38
4 Vuokratyöntekijän vähimmäistyöehdot työehtosopimuksen puuttuessa.....	45

4.1	Paikalliset sopimukset	47
4.2	Vakiintunut käytäntö	50
4.3	Julkisella sektorilla sovellettavat kollektiivisopimukset	52
4.4	Työehtosopimusten jälkivaikutus.....	53
4.5	Työsäännöt ja muut yhteistoimintasopimukset	56
4.6	Lopuksi	60
5	TSL 2:9:n normilähteiden kollisiot sairausajan palkkaoikeuden valossa.....	61
5.1	Taustaksi.....	61
5.2	Arviointia sairausajan palkan määräytymisen kannalta	64
5.3	Vuokratyöntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan.....	66
5.4	Ratkaisuvaihtoehtoja	68
6	Lopuksi	73

Lähdeluettelo

Kirjallisuus

Ahtiainen, Lasse, Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti, työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2/2015. (Raportti 2015)

Alapuranen, Leena – Arola, Matti – Heino, Anna-Maija – Koskinen, Seppo – Lehtonen, Lasse – Virta, Lauri – Ullakonoja, Vesa, Työkyvytön, Edilex Kirjat, Edita Publishing 2008. Saatavilla: www.edilex.fi. Käytetty 8.8.2016. (Alapuranen)

Barnard, Catherine, EU Employment Law, 4th edition, Oxford University Press 2012. (Barnard 2012)

Barnard, Catherine, The Substantive Law of the EU 4th edition, Oxford university Press 2013. (Barnard 2013)

Bruun, Niklas, Kollektivavtal och rättsideologi, Juridica 1979. (Bruun 1979)

Bruun, Niklas, Sopimusoikeuden trendit – työsopimusoikeuden uusia kehityspiirteitä, teoksessa Sopimus, vastuu ja velvoite – Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947–21/11–2007. (Bruun 2007)

Engblom, Matleena, Työsuhteen ehdot – määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen, Talentum Media Oy 2012. (Engblom)

Hemmo, Mika, Sopimusoikeus II, Talentum 2003. (Hemmo)

Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Vuokratyö, Talentum, 2014. (Vuokratyö)

Hirvonen, Ari, Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan, yleisen oikeustieteen julkaisuja 17, Helsinki 2011.

Saatavilla: www.helsinki.fi/oikeustiede/tutkimus_ja_julkaisut/julkaisut/yleinen_oikeustiede/. Käytetty 29.9.2016. (Hirvonen)

Kairinen, Martti, Työnantajan käsite ja yritystoiminnan dynamiikka, Omistus, sopimus, vaihdanta juhlakirja Leena Kartiolle, Juhlajulkaisu N:o 13, Turun yliopiston Oikeustieteellinen tiedekunta 2004. (Kairinen 2004)

Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus, Juridiikkaa, Talentum Oy. Saatavilla: www.fokus.talentum.fi. Käytetty 28.8.2016. (Kairinen 2006)

Kairinen, Martti, Paikallinen sopiminen ja sopimukset, Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947–21/11–2007, Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta, 2007. Saatavilla: www.edilex.fi. Käytetty 5.8.2016. (Kairinen 2007)

Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari, Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla – Tutkimus paikallisen sopimisen oikeudellisista perusteista ja käytännön toiminnasta työelämän yksityisellä sektorilla, Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, yksityisoikeuden sarja A:121, Turku 2008.

Saatavilla:

https://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2005/105055Loppuraportti_ISBN%20978-951-29-3494-2.pdf Käytetty: 15.8.2016. (Kairinen 2008)

Kairinen, Martti – Hietala, Harri – Ojanen, Petteri, Paikallinen sopiminen ja sopimukset, 4. uudistettu painos, Talentum Media Oy 2015. (Kairinen 2015)

Kopponen, Urho, Työehtosopimus työsuhteen perussäännöksenä, Sanoma Oy 1954. (Kopponen)

Koskinen, Seppo, Vuokrayrityksen oikeus käyttää määräaikaista työsopimuksia, Edilex 2012/7. Saatavilla: www.edilex.fi. Käytetty 9.3.2016. (Koskinen)

Kröger, Tarja, Työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta, Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja, Työoikeudellinen yhdistys 1992. (Kröger)

Lindroos-Hovinheimo, Susanna, Miten lakia tulkitaan? – Erään oikeusteoreettisen kysymyksen suomalaista historiaa, Lakimies 2/2011. (Lindroos-Hovinheimo)

Liukkunen, Ulla, Sopimussuhteita koskeva lainvalinta, Talentum 2012. (Liukkunen)

Lähtenmäki, Liisa, Keskusteluja vuokratyöstä – Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa, Turun yliopisto 2013. (Lähtenmäki)

Ojanen, Tuomas, EU-oikeuden perusteita – uudistettu laitos, Edita 2010. (Ojanen)

Raitio, Juha, Eurooppaoikeus ja sisämarkkinat, Talentum 2010. (Raitio 2010)

Raitio, Juha, Euroopan unionin oikeus, Talentum Media Oy 2016. (Raitio 2016)

Saarinen, Mauri, Työsuhdeasioiden käsikirja I, Edita Publishing 2013. (Saarinen)

Saarnilehto, Ari, Sopimusoikeuden perusteet, Juridica-kirjasarja 9. teos, 7. uudistettu painos, Talentum Media Oy 2009. (Saarnilehto)

Saloheimo, Jorma, Työ- ja virkaehtosopimusoikeus, Talentum 2012. (Saloheimo)

Sarkko, Kaarlo: Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset, Suomen lakimiesliiton kustannus 1973. (Sarkko 1973)

Sarkko, Kaarlo, Työoikeus – yleinen osa, Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja, b-sarja n:o 160, Lainopillisen ylioppilastiedekunnan kustannustoiminta, Helsinki 1980. (Sarkko 1980)

Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16/2013. (Selvitys 2013)

Sädevirta, Markus, Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus, WSOY lakitieto 2002. (Sädevirta)

Tala, Jyrki, Lakien laadinta ja vaikutukset, Edita Publishing 2005. (Tala)

Tiitinen, Kari-Pekka, Työ- ja virkaehtosopimuksen neuvottelulausekkeista, Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja, Suomalainen lakimiesyhdistys 1979. (Tiitinen 1979)

Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus, 6. uudistettu painos, Talentum, 2012. (Tiitinen – Kröger)

Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö, työministeriö 2007. (Mietintö 2007)

Vuorio, Jorma, Työsuhteen ehtojen määrääminen, Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja B-sarja n:o 76, WSOY 1955. (Vuorio)

Ylhäinen, Marjo, Pohdintaa yleissitovasta työehtosopimuksesta ja paikallisesta sopimuksesta, Business Law Forum 2008, Helsingin yliopiston yksityisoikeudenlaitoksen julkaisuja 2008. Saatavilla: www.edilex.fi Käytetty: 15.8.2016. (Ylhäinen)

Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika, Yhteistoimintalaki, 3. uudistettu painos, Talentum Media Oy 2015. (Äimälä – Kärkkäinen)

Lainvalmisteluaineisto

HE 20/1946 vp.

Hallituksen esitys n:o 20 (1946vp) työehtosopimuslaiksi ja laiksi työtuomioistuimesta

HE 103/1993 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain ja elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain 3 §:n muuttamisesta

HE 78/1996 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle eräistä epätyypillistä työtä koskevista lainmuutoksista

HE 157/2000 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 254/2006 vp.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhteistoiminnasta yrityksissä ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

HE 68/2008 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 1, 2 ja 13 luvun, tilaajan selvitysvastuusta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 §:n sekä työturvallisuuslain 3 §:n muuttamisesta

HE 239/2010 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain 1 luvun 3 §:n muuttamisesta

HE 104/2011 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta

HE 133/2012 vp.

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi julkisesta työ- voima- ja yrityspalvelusta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

Komiteamietintö 1980:17

Työvoiman vuokrausta selvittäneen työryhmän mietintö, Helsinki 1980. (KM 1980:17)

TyVM 18/1996 vp.

Työasiainvaliokunnan mietintö

PeVL 41/2000 vp.

Perustuslakivaliokunnan lausunto

TyVM 12/2010 vp.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö

TyVM 13/2010 vp.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö

TyVM 4/2011 vp.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö

Oikeuskäytäntö

Korkein oikeus

KKO:1970-II-77

KKO:1975-II-50

KKO:1977-II-8

KKO 1981 II 55

KKO 1981 II 165

KKO 1982 II 96

KKO 1982 II 156

KKO 1987:75

KKO 1989:92

KKO 1990:152

KKO 1990:180

KKO 1991:186

KKO 1993:99

KKO 1994:123

KKO 2006:68

KKO 2007:55

KKO 2008:16

KKO 2009:83

KKO 2010:11
KKO 2012:10
KKO 2016:18

Korkein hallinto-oikeus

KHO 2004:42

Työtuomioistuin

TT:1972-57
TT:1976-10
TT:1977-64
TT:1979-90
TT 1984-82
TT:1985-37
TT:1985-132
TT:1989-39
TT:1990-88
TT:1996-48
TT:1996-93
TT:2000-38
TT:2003-5
TT:2003-28
TT:2004-47
TT:2004-117
TT:2005-74
TT:2006-10
TT:2009-26
TT:2009-118
TT:2010-60
TT:2010-83
TT:2011-18
TT:2011-49
TT:2012-9
TT:2012-113
TT:2014-4
TT:2014-186

Hovioikeudet

Kouvolan HO 19.12.1990 S 90/167

EU-tuomioistuin

C-279/80 Rikosoikeudenkäynti Alfred John *Webbiä* vastaan 17.12.1981.

C-14/83 *Sabine von Colson* ja Elisabeth Kamann vastaan Land Nordrhein-Westfalen 10.4.1984
C-79/83 Dorit Harz vastaan Deutsche Tradax GmbH 10.4.1984
C-94/84 Office national de l'emploi vastaan Jozsef Deak 20.6.1985
C-106/89 *Marleasing* SA vastaan La Comercial Internacional de Alimentacion SA 13.11.1990
C-55/94 Reinhard *Gebhard* vastaan Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano 30.11.1995
C-70/95 *Sodemare* SA, Anni Azzurri Holding SpA ja Anni Azzurri Rezzato Srl vastaan Regione Lombardia 17.6.1997
C-341/05 *Laval* un Partneri Ltd vastaan Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan ja Svenska Elektrikerförbundet 18.12.2007
C-319/06 Euroopan yhteisöjen komissio vastaan Luxemburgin suurherttuakunta 19.6.2008
C-555/07 Seda *Küçükdeveci* vastaan Swedex GmbH & Co. KG 19.1.2010

1 Johdanto

1.1 Tutkimuskysymyksen taustaksi

Työvoiman vuokrausta ryhdyttiin Suomessa harjoittamaan varsinaisena liiketoimintana 1960-luvulla.¹ Toiminta keskittyi erityisesti kotimaisen metalliteollisuuden ympärille, joka kärsi tuohon aikaan työvoimapulasta. Vuokratyövoimaa tarjoavien yritysten toiminta keskittyi vastaamaan silloisen julkisen työväliytyksen tehottomuuden synnyttämään kysyntään. Toiminnan ympärille syntyi kuitenkin keinottelumielessä harjoitettua toimintaa, jossa työvoimaa vuokraavat yritykset muun muassa kiersivät yleisesti työ-, sosiaali- ja verolainsäädäntöä.² Kielteiset ilmiöt johtivat toiminnan rajoittamisen kautta lopulta vuonna 1986 toiminnan luvanvaraistamiseen, joka toteutettiin vuoden 1986 alusta voimaan tulleella työväliytyslain (246/1959) muutoksella.³ Sääntelyllä vuokratyövoiman käyttöä rajoitettiin tyydyttämään käyttäjäyrityksen oman toimialan lyhytaikaista ja tilapäistä työvoimatarvetta.⁴

Muutos suhtautumisessa vuokratyövoiman käyttöön tapahtui lainsäädännön tasolla vuoden 1994 alussa, kun vuokratyövoiman tarjoamisen luvanvaraisuudesta luovuttiin uuden työvoimapalvelulain voimaansaattamisen yhteydessä. Vuokratyövoiman sääntelystä luopuminen perustui laajempaan uudistukseen, jolla pyrittiin eroon vanhentuneeksi katsotuista työvoimapalveluja koskevista säännöksistä ja mahdollistamaan vapaan kilpailun toteutuminen myös työvoimapalveluiden toimialalla.⁵ Lainmuutoksen perusteluiden mukaan vuokrausyritysten toiminnan harjoittamisen luvanvaraisuus oli johtanut laajamittaisen lupahallintojärjestelmän ylläpitämiseen, joka ei johtanut työntekijöiden suojelun kannalta tavoiteltuun päämäärään. Samaan tulokseen katsottiin päästävän ilmoitusmenettelyllä, jossa työvoimaa vuokraava yritys oli velvollinen ilmoittamaan toiminnastaan kirjallisesti työsuojeluviranomaisille kaupparekisterilain (129/1979) mukaisen perusilmoituksen tekemisen

¹ Lähteenmäki s. 31.

² KM 1980:17 s. 25, Sädevirta s. 9.

³ Tarkemmin lailla 652/1985 työväliytyslain ja elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain 3 §:n muuttamisesta.

⁴ HE 103/1993 s. 1.

⁵ HE 103/1993 s. 5.

yhteydessä.⁶ Myös tästä vuokraustoiminnan aloittamiseen liittyneestä ilmoitusvelvollisuudesta luovuttiin vuonna 2012 kumoamalla työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 48 §:n 1 momentti. Nykyisin työvoiman vuokraustoimintaan ei liity minkäänlaista rajoituksia.⁷

Työoikeuden systematiikka rakentuu sen asiallisen soveltamispiirin määrittävien työsopimuksen ja työsuhteen käsitteiden varaan.⁸ Oikeudenalan sääntelyn tulkinnessa kehittyneet peruskäsitteet rakentuvat yhden työntekijän ja hänen työnantajansa välisen staattisen sopimussuhteen asetelmaan.⁹ Tähän oikeussuhteeseen kohdistuva työlainsäädäntö perustuu pitkälti työntekijän asemaa turvaamaan säädettyjen pakottavien säännösten antamiselle. Työnlainsäädäntöä sovelletaan vuokratyösuhteessa lähtökohtaisesti kuten muihinkin työsuhteisiin.¹⁰ Vuokratyösuhde muodostaa kuitenkin poikkeuksen työsopimusoikeuden peruslähtökohtiin, kun työoikeudelliset oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat kolmikantaisesti muodostuvan asetelman perusteella. Asetelman johdosta nouseviin oikeudellisiin erityiskysymyksiin on pyritty vastaamaan erityissäännöksillä.

Epätyypillisiä työsuhteita koskevalla työlainsäädännöllä on pyritty tavoittelemaan kustannusneutraaliutta eri tyyppisten työvoiman käyttötapojen välillä.¹¹ Selvitykset ovat osoittaneet, että epävarmuus oikeustilasta kohottaa työllistämiskynnystä enemmän kuin itse säästöjen materiaallinen sisältö.¹² Työsopimuslain säännösten selkeys, täsmällisyys ja helppolukuisuus on pyritty huomioimaan myös voimassa olevaa työsopimuslakia säädettäessä.¹³ Myös vuokratyöstä annetun vuokratyödirektiivin¹⁴ tarkoituksena on yhdenvertaisen kohtelun periaatteen varmistamisen lisäksi

⁶ HE 103/1993 sivut 3 ja 5.

⁷ KHO 2004:42, jossa korkein hallinto-oikeus totesi, ettei terveydenhuollon henkilökuntaa kunnalle vuokraavan yrityksen toiminta ollut yksityisestä terveydenhuollosta annetun lain (152/1990) mukaista terveydenhuollon palvelujen tuottamista, joten vuokrausyrityksen ei myöskään tarvinnut hakea toimilupaa työvoiman vuokraamiseksi terveydenhuollon palveluja tuottavalle julkisen terveydenhuollon yksikölle.

⁸ Tiitinen – Kröger s. 7.

⁹ Kairinen 2004 s. 50.

¹⁰ Mietintö 2007 s. 26.

¹¹ Mietintö 2007 s. 89.

¹² Ibid.

¹³ HE 157/2000 s. 47.

¹⁴ Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä (EUVL L 327, 5.12.2008, s. 9—14).

vahvistaa asianmukaiset puitteet vuokratyön käytölle, jotta direktiivillä edistettäisiin tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä.¹⁵

Keskeinen vuokratyösuhteeseen liittyvä erityissäännös on työsopimuslain (55/2001, myöhemmin TSL) kokonaisuudistuksen yhteydessä annettu 2 luvun 9 §:n erityissäännös vuokratyösuhteessa sovellettavien vähimmäistyöehtojen määräytymisestä. Säännöksellä pyrittiin vastaamaan työvoiman vuokraustoimintaan liittyviin epäkohtiin, pyrkimällä sovittamaan työoikeuden systematiikan mukainen työsuhteen vähimmäisnormilähteiden mukainen sääntely vastaamaan vuokratyösuhteessa vallitsevia erityispiirteitä.¹⁶ Tämä toteutettiin velvoittamalla työvoiman vuokrausta harjoittava yritys soveltamaan toissijaisesti käyttäjäyrityksessä sovellettavaa työehtosopimusta vuokratun työntekijän työsuhteessa. Näiden oikeustilan selkeyttä korostavien lähtökohtien johdosta olen katsonut perustelluksi pyrkiä tässä opinnäytetyössä selvittämään kuinka vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymistä sääntelevän lainsäädännön selkeys ja johdonmukaisuus toteutuu käytännössä, sekä mitä mahdollisia oikeudellisia epävarmuustekijöitä sääntelyyn liittyy individuaalioikeutta soveltavien vuokratyösuhteen osapuolien näkökulmasta.

1.2 Tutkimuskysymys, työn rakenne ja rajaukset

Opinnäytetyöni aiheena on otsikonmukaisesti vuokratyösuhteeseen sovellettavien vähimmäistyöehtojen määräytymiseen liittyvä sääntely. Työn keskiössä on uuden työsopimuslain säätämällä voimaansaattatun ja myöhemmin vuokratyödirektiivin implementoinnin yhteydessä muutetun TSL 2:9:n säännöksen tulkinta. Pyrin työlläni vastaamaan kysymykseen mitä TSL 2:9:n mukaan määräytyvää vähimmäistyöehtojen lähdettä työnantajan ja työntekijän välisessä vuokratyösuhteessa on kulloinkin sovellettava. Vaikka valtaosa vuokratyösuhteista onkin tällä hetkellä määräaikaista, olen valinnut

¹⁵ Vuokratyödirektiivin 2 artikla.

¹⁶ HE 157/2000 s. 74.

lähtökohdaksi vähimmäistyöehtojen määräytymisen tarkastelun työlainsäädännön yleisten lähtökohtien mukaisesti toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa.¹⁷

Vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymiselle voi antaa ainakin kaksi toisistaan poikkeavaa eri merkityssisältöä. *Laajassa merkityksessä* käsitteen voi nähdä koskevan sitä työlainsäädännölle rakentuvaa systemaattista kokonaisuutta, jonka mukaisesti määräytyvien normilähteiden perusteella yksittäisen vuokratyösuhteen vähimmäistyöehdot määrittyvät. *Suppeassa merkityksessä* käsitteen voi nähdä kohdistuvan työsopimuslain 2 luvun 9 §:n otsikonmukaisesti kyseisen säännöksen nojalla sovellettaviin vuokratyösuhteessa sovellettaviksi tuleviin erityissääntöihin, jotka poikkeavat työoikeuden yleisen systematiikan mukaan määräytyvistä työsuhteen vähimmäistyöehdoista. Tässä esityksessä vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymistä käsitellään edellä kuvatussa suppeassa merkityksessään. Keskityn työssäni selvittämään vuokratyösuhteeseen kohdistuvan vähimmäistyöehtoja koskevan erityissääntelyn soveltamisalaa ja säännösten perusteella määräytyvien työehtojen asemaa normilähteiden välisessä etusijajärjestyksessä sekä säännösten oikeaa soveltamista. Erityissääntely on toteutettu viittaamalla yleissitovan työehtosopimuksen määräytymistä koskevaan TSL 2:7:n säännökseen. Sääntelyä sovelletaan samojen lähtökohtien perusteella kuin vähimmäistyöehtojen määräytymisen yleisissä soveltamistilanteissa, joten esityksessä erityissääntely on pyritty sitomaan osaksi vähimmäistyöehtojen määräytymisen yleistä systematiikkaa. Työn tarkoituksena ei siis ole selvittää yksittäisten työsuhteen ehtojen oikeaa aineellista sisältöä, vaan vastata kysymykseen minkä säännöslähteen mukaisesti työsuhteen ehdot vuokratyösuhteissa kulloinkin määräytyvät ja miten sääntelyä tulisi soveltaa.

Vuokratyösuhteessa vaikuttavien oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumista ja kohdistumista käsittelen ainoastaan pintapuolisesti työpanoksen siirtoa koskevan sääntelyn yhteydessä. Samoin syrjintää ja tasapuolista kohtelua koskevan sääntelyn vaikutus jakautuneeseen työnantajuteen ja vähimmäistyöehtojen määräytymiseen rajautuu työn ulkopuolelle lähinnä työekonomisten perusteiden vuoksi. Kollektiivisopimusten osalta käsittely keskittyy yksityisellä sektorilla sovellettaviin

¹⁷ Selvitys 2013 s. 37, jonka mukaan 76 prosenttia kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä olivat määräaikaaisessa työsuhteessa.

työehtosopimuksiin ja julkisella sektorilla sovellettavien työ- ja virkaehtosopimusten soveltamista sivutaan ainoastaan pintapuolisesti, vuokratyödirektiivin nojalla sovellettavien normilähteiden määrittämisen yhteydessä. Tutkimuksen aiheen ulkopuolelle jää myös sääntelyn suhde palvelujen vapaaseen liikkuvuuteen ja tämän toteuttamiseksi säädettyyn lähetettyjä työntekijöitä koskevaan sääntelyyn.¹⁸

Tutkielman varsinaisen tutkimusosan aloittavassa toisessa luvussa määritellään työvoiman vuokraus, sekä rajataan sen suhdetta lähikäsitteisiin. Tässä yhteydessä käsitellään työvoiman vuokrauksen taustalla olevaa työntekijän työpanoksen siirtoa koskevaa lainsäädäntöä ja esitetään lyhyesti työsuhteeseen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumista järjestelyn osapuolten kesken. Työn keskeisimmän osuuden muodostavassa kolmannessa luvussa selvitetään vuokratyösuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen määräytymiseen liittyvää etusijajärjestystä ja oikean työehtosopimuksen määrittävien normien keskinäistä suhdetta. Pyrin tässä yhteydessä hahmottamaan myös TSL 2:9:n erityissäännöksen systemaattista asemaa työsuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymisen sääntelyn systematiikassa. Tähän yhteyteen liittyy kiinteästi vuokratyödirektiivin ja siitä johtuvan EU-oikeudellisen vaikutuksen ulottuvuuden määrittäminen sääntelyn kansallisessa soveltamisessa. Tässä yhteydessä pyrin selvittämään myös mitä työehtosopimusten määräyksiä käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen perusteella tulisi soveltaa, sekä työehtosopimusten nojalla sovellettavien paikallisten sopimusten aseman TSL 2:9:n soveltamisessa.

Tutkielman neljännessä luvussa tarkastellaan vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymistä tilanteissa, joissa vuokratyösuhteeseen ei tule sovellettavaksi lainkaan työehtosopimusta. Sääntely perustuu, sovellettavaa työehtosopimusta koskevasta sääntelystä poikkeavasti, vuokratyödirektiivissä asetetun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen peruslähdekohdalle. Pyrin tässä yhteydessä erityisesti selvittämään mitä käyttäjäyrityksessä sovellettavia yleisen työoikeudellisen systematiikan mukaisia vähimmäistyöehtojen lähteitä tulisi vuokratyösuhteessa noudatettavaksi.

¹⁸ Sääntely perustuu erityisesti 18.6.2016 pääosiltaan voimaantulleeseen lakiin työntekijöiden lähettämisestä (447/2016). Lähetettyjen vuokratyöntekijöiden työsuhteen ehtojen määräytymisestä ks. Liukkunen s. 207–208.

TSL 2:9:n esitöiden perusteella vuokratyösuhteeseen liittyvän erityissääntelyn taustalla vaikuttavana lähtökohtana on nähtävissä toimialalla noudatetun yleisen käytännön ja työoikeuden peruslähtökohtien mukainen tietyn yksittäisen toimeksiannon perusteella määräytyvien vähimmäistyöehtojen soveltaminen. Viimeaikaisessa oikeuskäytännössä on kuitenkin korostettu työsuhteen kestoajaan liittyvän arvioinnin perustuvan myös vuokratyössä nimenomaisesti työnantajan omaan toimintaan kytkeytyvään työvoiman tarpeeseen. Samalla vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymiseen vaikuttava EU-oikeudellinen sääntely on tuonut systematiikkaan toimeksiannon kestoon sidottuja vähimmäisvaatimuksia, kun yleinen vähimmäistyöehtojen määräytyminen on lähtenyt määräysten soveltamisesta työsuhteessa yleisesti. Näistä lähtökohdista syntyviä vähimmäistyöehtoja koskevien eri normilähteiden välisiä soveltamisongelmia käsitellään, tutkimuksen muusta sisällöstä omaksi kokonaisuudeksi erottautuvassa, viidennessä luvussa. Asetelmasta esille nousevien ongelmien selkeämmän hahmottamisen vuoksi olen päätenyt käsittelemään kysymystä sairausajan palkan näkökulmasta.

1.3 Työn metodi

Hirvosen mukaan yleisten tieteellisen tiedon kriteerien mukaan myös oikeustieteellinen tieto on tutkimuskohteesta objektiivisesti kertovaa, kaikkia dogmeja, auktoriteetteja ja uskomuksia epäilevää, kriittisen ajattelun ja tutkimuksen kautta syntynyttä, koeteltua, perusteltua ja julkista, edistyvästi uusia totuuksia etsivää ja virheitä korjaavaa sekä autonomista eli riippumatonta ulkopuolisista intresseistä.¹⁹ Kielellisen ilmaisun monimerkityksellisyyden johdosta oikeuslähteiden puhtaan objektiivinen tulkinta on tavoiteltavana ideaalina kuitenkin itsessään mahdotonta, eikä lainopissa voida täysin irtaantua tutkijan subjektiivisesta tulkinnasta.²⁰ Lainopillisen tutkimuksen kohde jää siis aina osittain mieltämisen varaiseksi, eikä siinä itsessään edes pyritä ottamaan kantaa metodologiseen traditioon kytkeytyvien tiedonlähteiden ontologiseen luonteeseen. Tulkitsen itse näitä tieteellisen tiedon kriteerien asettamia vaatimuksia siten, että lainopillisessa tutkimuksessa tutkijan on pyrittävä tiedostamaan oman toiminnan

¹⁹ Hirvonen s. 17–18.

²⁰ Lindroos-Hovinheimo s. 297

merkitys toimintaympäristössään ja pyrittävä jatkuvasti tulemaan tietoiseksi itseensä vaikuttavista vaikuttimista.

Tutkimuksen metodi on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen. Lainopillisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää voimassa olevan oikeuden sisältö tulkitsemalla ja systematisoimalla voimassaolevien oikeuslähteiden sisältöä.²¹ Ensisijaisesti vastausta esille nouseviin kysymyksiin pyritään hakemaan lainsäädännöstä ja hallituksen esityksistä, sekä laintulkintaa ohjaavasta oikeuskäytännöstä.²² Työn tarkoituksena on nostaa esiin vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen sääntelyyn liittyviä erityiskysymyksiä ja kytkeä sääntely osaksi vähimmäistyöehtojen määräytymisen yleistä systematiikkaa. Käyttämäni menetelmää voi kuvata hermeneuttis–argumentatiiviseksi.²³ Työ perustuu käytetyn lähdeaineiston pohjalte rakentuvaan kokonaiskuvaan, jonka mukainen systematiikka luo perustan, johon työssä esitetyt tulkintakannanotot kytetään.

2 Vuokratyön määritelmä, oikeusperusta ja suhde lähikäsitteisiin

2.1 Vuokratyön määritelmä

Työvoiman käyttötapojen valinta kuuluu lähtökohtaisesti työnantajan yksinomaiseen liikkeenjohdollisen päätösvalian piiriin. Työnantaja voi omista lähtökohdistaan lähtien päättää teettääkö hän tarvitsemansa työsuoritukset omia työntekijöitä palkaten, vai tilaako hän tarvitsemansa työvoiman ulkopuolisilta toimijoilta. Työvoiman vuokraus on alihankinnan ja aliurakoinnin tavoin yksi yrityksen käytössä olevista ulkoisen työvoiman käyttömuodoista.²⁴ Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan sopimusperusteista

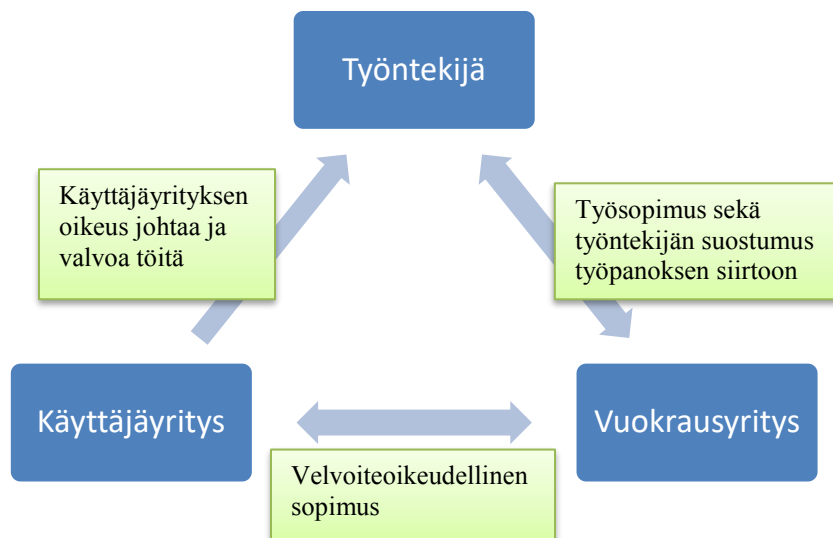
²¹ Hirvonen s. 24.

²² Työlainsäädännön kokonaisuudistuksella ei pyritty vaikuttamaan silloin voimassaolevien työehtosopimusten soveltamiseen, joten myös aiemman työsopimuslain (320/1970, myöhemmin 1970TSL) aikainen oikeuskäytäntö on tältä osin otettu huomioon.

²³ Hirvonen s. 48–53.

²⁴ Mietintö 2007 s. 8.

järjestelyä, jolla työnantaja asettaa työntekijöitään korvausta vastaan työskentelemään ulkopuolisen tahon käyttöön.²⁵ Järjestelyssä työnantajat sopivat keskinäisellä velvoiteoikeudellisella sopimuksella ehdoista, joilla työnantaja (*vuokrausyritys*) siirtää työntekijänsä (*vuokratyöntekijä*) työpanoksen tämän suostumuksella sopimuskumppaninsa (*käyttäjäyritys*) käyttöön tämän johdon ja valvonnan alaiseksi.²⁶ Järjestely edellyttää *vuokratyöntekijän* ja vuokrausyrityksen välistä työ sopimusta sekä työntekijän antamaa suostumusta työpanoksensa siirtoon. Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välille ei suoraan järjestelyn johdosta synny sopimussuhdetta.²⁷ Heidän keskinäinen oikeusasemansa määrittyy lainsäädännön perusteella.²⁸ Vuokratyötä kuvataan yleisesti seuraavalla kolmiomallilla:



Kaavio 1

2.2 Suhde lähikäsitteisiin

Työvoiman vuokraus on erotettava alihankinnasta sekä -urakoinnista. Nämä eivät kuitenkaan ole oikeudellisesti yksiselitteisesti yksilöitävissä olevia ilmiöitä, vaan käsitteiden sisältö perustuu erilaisille työmarkkinatoimijoiden määrittämille oikeudellisille järjestelyille, joiden merkitys vaihtelee toimialoittain.²⁹ Tässä yhteydessä eron havainnollistamiseksi riittää, kun todetaan alihankinnan tai -

²⁵ Ibid.

²⁶ HE 68/2008 s. 3.

²⁷ Edes hiljaisena välipuheena. Ks. Tiitinen – Kröger s. 395.

²⁸ Keskeisesti TSL 1:7.3:n sekä TSL 2:9a:n säännösten perusteella. Ks. ibid.

²⁹ Tiitinen – Kröger s. 386

urakoinnin tarkoittavan sopimusta työn tuloksesta. Työvoiman vuokrauksessa on puolestaan kysymys sopimusperusteisesta työpanoksen toimittamisesta työvoimaa hankkivan sopimuskumppanin johdon ja valvonnan alaisuuteen.³⁰ Alihankinnassa palveluntarjoaja tai aliurakoinnissa työnsuorittaja on vastuussa työsuorituksen lopputuloksen toimittamisesta tilaajalle ja on tällöin itsenäisesti vastuussa kaikista työsuhteisiinsa liittyvistä työnantajavelvoitteista. Työvoiman vuokrauksessa sopimuksen luontoissuorituksen kohteena on puolestaan työvoiman toimittaminen tilaajan käyttöön, tämän johdon ja valvonnan alaisuuteen.³¹

Työtuomioistuin otti kantaa aliurakoinnin ja työvoiman vuokrauksen väliseen rajanvetoon ratkaisussa TT:2010-60. Tapauksessa oli kysymys Sähköalojen ammattiliitto ry:n ja Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n välisen talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimuksen 2007-2010 osana noudatettavan yleissopimuksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan määräyksen tulkinnasta. Yleissopimuksen määritelmän mukaan alihankinnasta on kysymys tilanteissa, jossa tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä itse työsuorituksen kanssa. Työvoiman vuokrauksesta on puolestaan kysymys, kun työvoimaa vuokraavan liikkeen toimittamat vuokramiehet tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Ratkaisussa arvioitiin kolmea ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevaa sopimusta, joihin liittyvästä työnjohdosta vastasi kanteen mukaan tosiasiallisesti työn tilaaja. Kanteessa vaadittiin työtuomioistuinta vahvistamaan tilanteessa työehtosopimuksen oikeaksi tulkinnaksi kanta, jonka mukaan ulkopuolisen työvoiman käyttötilanteissa vähäinenkin työnantajan työajo-oikeuden käyttäminen suhteessa ulkopuolisiin työntekijöihin katsottaisiin työehtosopimuksessa tarkoitetuksi vuokratyövoiman käyttämiseksi. Työtuomioistuin totesi, että työehtosopimukseen otettu määräys vastasi asiallisesti Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT:n (nykyinen Elinkeinoelämän keskusliitto EK) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n välisen yleissopimuksen määräyksiä ulkopuolisen työvoiman käytöstä.³² TT-SAK välisen yleissopimuksen mukaan aliurakoinnin lähtökohtana on työtuloksen

³⁰ Mietintö 2007 s. 9.

³¹ Vuokratyö s. 13.

³² TT-SAK Yleissopimus 1.10.1997 8 luku. Saatavissa: ek.fi/materiaalipankki/sopimukset/.

toteuttaminen tilaajan edellyttämällä tavalla. Pääurakoitsijan ja tilaajan katsottiin kuitenkin edellyttävät usein, että aliurakan antaja ainakin valvoo tilatun urakan tekemistä asianmukaisesti. Aliurakoinnin lähtökohtana on työtuloksen toteutuminen työn tilaajan edellyttämällä tavalla ja tilaajalla sekä pääurakoitsijalla tulee olla oikeus esittää työn tekemiseen liittyviä huomautuksia ja toiveita, vaikka tällaiset työsuoritukseen liittyvät huomautukset ja ohjeet saattaisivatkin joissakin tapauksissa merkitä puuttumista aliurakoitsijan toimintatapaan. Tästä johtuen yleissopimuksen sanamuodon tarkoitusta vastaavana tulkintana ei voitu pitää sitä, että minkä tahansa työsuoritukseen liittyvän ohjeen antaminen olisi muuttanut aliurakoinniksi tarkoitetun järjestelyn vuokratyövoiman käyttämiseksi, eikä näiden ohjeiden vastaanottaminen itsessään tarkoittanut aliurakoitsijan työntekijöiden työskentelyä tilaajan johdon ja valvonnan alaisuudessa.³³

Työvoiman vuokraus on alihankinnan ja -urakoinnin ohella erotettava myös työnvälitystoiminnasta. Työnvälityksessä tarkoituksena on saada aikaan yksinomaan työ sopimussuhde työnhakijan ja työvoimaa tarvitsevan yrityksen välille, palveluntarjoajan jäädessä itse työsuhteen ulkopuolelle.³⁴ Työvoiman vuokraus rinnastuu niin yleiskielen käsitteenä kuin myös historiallisena toimintana yksityiseen työvälitykseen, kun molemmissa toiminnoissa tarkoituksena on vastata työmarkkinoilla vallitsevaan työvoiman tarpeeseen.³⁵ Tämä lähtökohta näkyy myös työvoiman vuokrausta koskevissa kansainvälisissä sopimuksissa. Esimerkiksi yksityistä työnvälitystoimintaa koskevassa kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimuksessa 181 työvoiman vuokrausta ja työnvälitystä säännellään rinnakkain yksityiseen työnvälitystoimintaan liittyvinä ilmiöinä.³⁶ Yleissopimuksen 1 artiklan yksityisen työnvälitystoimiston määrittelystä käy selvästi ilmi työvoiman vuokrauksen ja työnvälityksen oikeudellinen ero. Artiklan a-kohdan mukaisen työnvälityksen tarkoituksena on työtarjousten ja työhakemusten yhteensovittaminen ilman, että yksityinen työnvälitystoimisto tulee osapuoleksi mahdollisesti syntyvään työsuhteeseen, kun taas artiklan b-kohdan työvoiman vuokrausta koskevalla

³³ Ks. myös työtuomioistuimen äänestysratkaisu TT:2013-187. Ratkaisussa työtuomioistuin katsoi, ettei tilaajan hyvin yksityiskohtainen ohjeistus sekä passiivinen ja satunnainen työn tarkkailu tarkoittanut yleissopimuksen työvoiman vuokrauksen määritelmän mukaista työn johto- ja valvontavallan käyttämistä, kun palveluntarjoajan toiminta oli järjestetty itsenäiseksi kokonaisuudeksi, jota myös tosiasiallisesti johdettiin palveluntarjoajan toimesta.

³⁴ Mietintö 2007 s. 10, Vuokratyö s. 18, Tiitinen – Kröger s. 387, Saarinen s. 414.

³⁵ Ks. esimerkiksi Lähteenmäki s. 30 alkaen.

³⁶ Tasavallan presidentti ratifioi ILO:n yleissopimuksen 181 30.4.1999 ja sopimus saatettiin Suomessa voimaan 25.5.2000 alkaen asetuksella 305/2000 yksityisiä työnvälitystoimintoja koskevan yleissopimuksen voimaansaattamisesta.

Sopimustekstin suomenkielinen versio saatavilla työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivuilta: www.tem.fi/files/25956/ilo_yleissopimukset.pdf. Käytetty: 13.4.2016.

määritelmällä tarkoitetaan palveluja, jotka käsittävät työntekijöiden palkkaamisen aikomuksena saattaa heidät kolmannen osapuolen käyttöön. Työvoiman vuokrauksessa työsopimus syntyy siis työnvälitystoimiston toimesta hänen ja työntekijän välille, kun taas työnvälityspalveluissa työnvälitystoimisto jää itse työsopimussuhteen ulkopuolelle.

2.3 Työntekijän työpanoksen siirtämisestä

Työnantajan ja työntekijän välisestä työsopimussuhteesta osapuolille koituvat oikeudet ja velvollisuudet ovat luonteeltaan korostetun henkilökohtaisia.³⁷ Tämä työsopimussuhteen luonnetta määrittävä lähtökohta on ilmaistu 1970TSL 7 §:ssä ja nykyään sitä vastaavassa TSL 1:7.1:ssa. Nämä oikeudet ja velvollisuudet eivät ole siirrettävissä työsopimussuhteen kannalta kolmannelle osapuolelle ilman toisen sopimuskumppanin suostumusta.³⁸ Työsopimuksen mukaiseen työsuoritukseen sitoutunut työntekijä on henkilökohtaisesti vastuussa työpanoksensa saattamisesta työnantajan käyttöön sekä muista työsuhteeseen liittyvistä velvoitteistaan. Vastaavasti työnantaja ei saa siirtää hänelle työsopimuksesta johtuvia oikeuksia tai velvollisuuksia kolmannelle osapuolelle ilman työntekijän suostumusta.

Käytännön työelämässä esiintyy kuitenkin jatkuvasti tilanteita, joissa työntekijä suorittaa työtä työnantajan lukuun, mutta työnantajan yhteistyökumppanien hyväksi.³⁹ Näihin käytännön lainalaisuuksista kumpuaviin siirrontarpeisiin pyrittiin vastaamaan muun muassa uuden työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä lisäämällä TSL 1:7 pykälään työsuhteesta johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien siirtoa koskeva kolmas momentti. Uudella säännöksellä säännellään työsuhteesta johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisesta tilanteissa, joissa työnantaja siirtää työntekijän tämän suostumuksella toisen työnantajan käyttöön. Tällöin työntekijä suorittaa työsopimuksensa

³⁷ HE 157/2000 s. 64.

³⁸ Poikkeuksena TSL 1:7.1:n mukaisesta pääsäännöstä TSL 1:7.2:n mukainen työsuhteesta johtuva erääntynyt saaminen on siirrettävissä kolmannelle osapuolelle ilman toisen osapuolen suostumusta. Toisen poikkeuksen muodostaa TSL 1:10:n säännöksen mukaiset liikkeenluovutustilanteet, joissa luovuttajan voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutuksensaajalle suoraan lain nojalla.

³⁹ Kairinen 2004 s. 62.

mukaista työtä sopimuskumppaninsa lukuun, mutta työpanoksen siirron vastaanottajan hyväksi.⁴⁰ Työntekijän työpanoksen vastaanottavaa työnantajaa kutsutaan säännöksessä *käyttäjäyritykseksi*.⁴¹ TSL 1:7.3:n säännös tulee sovellettavaksi lähinnä vuokratyövoiman käyttötilanteissa.⁴²

TSL 1:7.3:a koskevassa hallituksen esityksessä ei tarkemmin perustella säädöksen antamiselle asetettuja tarkoituksia. Hallituksen esityksen yleisperusteluissa todetaan ehdotuksella pyrittävän monilla eri tavoin parantamaan epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden asemaa.⁴³ Työ- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnössä viitataan vuonna 1996 eduskunnan hyväksymään työasiainvaliokunnan lausumaan vuokratyövoiman välitykseen ja käyttöön liittyvien epäkohtien poistamisesta.⁴⁴ Työasiainvaliokunnan mietinnön mukaan 1990-luvun puolivälissä toteutetun vuokratyövoiman käyttöön ja välitykseen liittyneen lupajärjestelmän purkamisen yhteydessä esitetyt vaihtoehdot eivät olleet täyttäneet niille asetettuja tavoitteita ja työvoiman vuokraukseen liittyi sellaisia epäkohtia, jotka loukkasivat työntekijöiden oikeuksia ja vääristivät kilpailua.⁴⁵ Edellä mainituista melko yleistasolle jäävistä perusteluista voisi päätellä, että TSL 1:7.3:n säätämisen taustalla on nähty tavoite parantaa toisen työnantajan käyttöön siirrettyjen työntekijöiden asemaa erityisesti vuokratyöntekijöiden osalta, sekä estää erityisesti vuokratyön käytön yhteydessä esiintyneitä kilpailua vääristäviä tekijöitä.⁴⁶

2.4 Oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisesta

Vuokratyösuhteeseen sovelletaan lähtökohtaisesti työlainsäädäntöä samoin kuin työoikeuden peruslähtökohtien mukaisessa työsuhteessa.⁴⁷ Järjestelyssä työnantajuuteen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat kuitenkin vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen kesken TSL 1:7.3:n

⁴⁰ HE 68/2008 s. 3, Vuokratyö s. 14.

⁴¹ HE 157/2000 s. 64.

⁴² HE 157/2000 s. 65.

⁴³ HE 157/2000 s. 52. Epätyypillisillä työsuhteilla tarkoitetaan yleensä muita työn tekemisen muotoja kuin työsuhteessa tehtävää säännöllistä ja vakinaista kokopäivätyötä (HE 78/1996 vp. s. 1–2).

⁴⁴ TyVM 13/2000 vp. s. 5, jossa viittaus sekä TyVM 18/1996:een että tämän pohjalta annettuun hallituksen esitykseen HE 78/1996.

⁴⁵ TyVM 18/1996 s. 3.

⁴⁶ Ibid.

⁴⁷ HE 104/2011 s. 6.

mukaisesti. Säännös asettaa lähtökohdat oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumiselle, mutta mahdollistaa niistä toisinsopimisen TSL 1:7.1:n perusteella.⁴⁸ TSL 1:7.3:n mukaan työnantajan siirtäessä työntekijänsä tämän suostumuksella käyttäjäyrityksen käyttöön, käyttäjäyritykselle siirtyy oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne työnantajalle säädetyt velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin.⁴⁹ Hallituksen esityksen perustelujen mukaan näitä olisivat lähinnä työajoista päättäminen sekä eräät työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet.⁵⁰ Vuokrausyrityksellä säilyy kaikki ne työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet, jotka eivät TSL 1:7.3:n säännöksen tai yritysten välisen sopimuksen ja työntekijän suostumustahdonilmauksen perusteella siirry käyttäjäyritykselle.⁵¹ Osapuolet vastaavat itsenäisesti järjestelyn johdosta heihin kohdistuneista oikeuksista ja velvoitteista. Vuokrausyritys ja käyttäjäyritys eivät ole edes toissijaisesti vastuussa järjestelyssä toiselle jakaantuneista velvollisuuksista.⁵²

Työntekijän siirtoa käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuuteen sääntelevässä TSL 1:7.3:ssa ei aseteta muoto- tai sisältövaatimuksia työnantajien väliselle oikeustoimelle, jolla työntekijän työpanoksen siirrosta sovitaan heidän välillään. Työpanoksen siirto voi tapahtua esimerkiksi nimenomaisen sopimuksen tai tapaan tai käytäntöön perustuvan käytänteen perusteella. Olennaista TSL 1:7.3:n mukaisten oikeusvaikutusten syntymiselle on, että työntekijän työpanos on hänen suostumuksellaan siirtynyt työnantajan toimesta toisen työnantajan käytettäväksi.

Vuonna 2008 voimaan tulleella työsopimuslain muutossäädöksellä (707/2008) lisättiin työsuhteesta johtuvien oikeuksien ja velvollisuuksien siirtoa koskevaan TSL 1:7.3:n säännökseen uusi virke käyttäjäyrityksen tietojenantovelvollisuudesta. Säännöksellä pyritään parantamaan osapuolten välistä tietojensaantioikeutta vuokratyösuhteeseen kuuluvien velvoitteiden täyttämiseksi.⁵³ Uuden säännöksen mukaan käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee

⁴⁸ HE 157/2000 s. 64 – 65.

⁴⁹ HE 157/2000 s. 64.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ HE 68/2008 s. 3.

⁵² HE 157/2000 s. 65.

⁵³ HE 68/2008 s. 1. Laki 707/2008 työsopimuslain muuttamisesta, voimaan 14.11.2008.

velvollisuuksiensa täyttämiseksi. Vaikka hallituksen esityksessä puhutaan nimenomaan sääntelyn kohdistumisesta vuokratyöhön, muutossäädöksellä ei muutettu TSL 1:7.3:n sanamuotoa, joka aiemmin esitetyn perusteella kohdistuu kaikkiin työntekijän suostumuksella tapahtuviin työpanoksen siirtoihin toisen työnantajan käytettäväksi.⁵⁴ Säännöksen sanamuodon perusteella käyttäjäyrityksen velvollisuus tietojen toimittamiseen ulottuu kaikkiin TSL 1:7.3:n mukaisiin työpanoksen siirtoihin.

TSL 1:7.3:n nojalla käyttäjäyritykselle siirtyneiden oikeuksien ja velvollisuuksien laajuutta arvioidaan, kuten arvioitaisiin vuokrausyrityksen samojen oikeuksien ja velvollisuuksien ulottuvuutta, jos vuokratyöntekijän työpanosta ei olisi siirretty TSL 1:7.3:n mukaisesti käyttäjäyrityksen käyttöön.⁵⁵ Toisin sanoen TSL 1:7.3:n mukaisesti käyttäjäyritykselle siirtyvät valtuudet määräytyvät ensisijaisesti työsopimuksessa sovitun mukaisesti.⁵⁶ Edellytyksenä TSL 1:7.3:n mukaisesta legaalimääritelmästä poikkeamiselle on siis työntekijän suostumus järjestelyyn. Työlainsäädännön vähimmäispakottavuutta säännöstävästä TSL 13:6:stä johtuen työnantajien välisellä työvoiman siirtämisellä tai sitä koskevalla sopimuksella ei itsessään voida laajentaa työsopimuksesta ja työsuhteen ehtoja koskevista muista normeista johtuvaa työnjohto- ja valvontavaltaa tai muita työnantajan oikeuksia työntekijää sitovasti.⁵⁷ Käyttäjäyritykselle siirtyvä työnjohto- ja valvontavalta voi kuitenkin olla työsopimuksen perusteella työnantajalle johtuvaa kelpoisuutta suppeampi, siirtoa koskevasta sopimuksesta tai työntekijän antamasta suostumustahdonilmauksesta johtuen. Käyttäjäyritys saa kuitenkin vilpittömän mielen suojaa työntekijän ja tämän työsopimuskumppanin välillä vaikuttavan suostumustahdonilmauksen sisältämistä direktio-oikeuden laajuuteen liittyvistä lain sanamuodosta poikkeavista rajoituksista.⁵⁸

Hallituksen esityksessä todetaan, että käytännössä järjestelyssä käyttäjäyritykselle siirtyviä työsuhteesta johtuvia oikeuksia ja velvollisuuksia olisivat lähinnä työajoista päättäminen sekä erät työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet. Ratkaisevaa oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumisen kannalta olisi näiden

⁵⁴ HE 157/2000 s. 65, jonka mukaan: ”Ehdotettua [TSL 1:7:n] 3 momenttia sovellettaisiin käytännössä *lähinnä* työvoiman vuokraamisen yhteydessä.” Kursivointi tässä.

⁵⁵ HE 68/2008 s. 4.

⁵⁶ Vuokratyö s. 110.

⁵⁷ Tiitinen – Kröger s. 388.

⁵⁸ Ibid.

liittyminen päivittäisen työskentelyn järjestämiseen sekä vuokratyöntekijän työskentelyajan pituus käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuudessa.⁵⁹ Oikeuskirjallisuuden perusteella tällä viitataan erityisesti käyttäjäyrityksen oikeuksien ja velvollisuuksien määräytymiseen suhteessa vuokratyöntekijän työaikajärjestelyistä päättämiseen.⁶⁰ Hallituksen esityksessä mainitaan esimerkinomaisesti, että muun muassa vuosittaisen ylityömäärän seuraaminen ja työterveyshuollon järjestäminen jäisivät *yleensä* varsinaisen työnantajan velvollisuudeksi.⁶¹ Käyttäjäyritykselle nämä työaikaan liittyvät velvollisuudet eivät kuitenkaan voine suoraan lain nojalla siirtyä muutoin kuin hänen johdon ja valvontansa alaisuudessa suoritettavan työn osalta. Käyttäjäyrityksellä ei työsopimukseen nähden kolmantena osapuolena voi olla oikeutta saati velvollisuutta määrätä työsuhteen osapuolia sitovasti heidän mahdollisuuksistaan sopia työn tekemisestä käyttäjäyrityksessä suoritettavan työn ulkopuolisilta osilta. Käyttäjäyrityksellä ei ole työlainsäädännön perusteella keinoja puuttua sitovasti työsuhteen osapuolien oikeuteen sopia työsopimuksen mukaisen muun työn tekemisestä hänen ja vuokrausyrityksen välisen työtilauksen ulkopuolisilta osin. Tällainen tilanne voi syntyä esimerkiksi vuokrausyritystä työnantajana velvoittavan TSL 2:5:n lisätyön tarjoamisvelvollisuuden perusteella. Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen vastatessa hallituksen esityksen mukaisesti itsenäisesti TSL 1:7.3:n mukaan jakautuneista työnantajavelvoitteistaan, ei käyttäjäyritykselle voi asettaa viimesijaista velvoitetta myöskään työaikalain (1996/605, myöhemmin TAL) mukaisten ylityön enimmäismäärien seuraamisesta. Eri asia on se, että käytännössä nämä velvoitteet voivat rajoittua tietyn käyttäjäyrityksen palveluksessa tehtävään työhön, jolloin käyttäjäyritys olisi itsenäisesti velvollinen valvomaan lain edellytysten täyttymistä oman toimintansa piirissä suoritettavan työn osalta.

3 Vuokratyösuhteessa sovellettavasta työehtosopimuksesta

3.1 Vuokrausyritystä järjestäytymisen nojalla sitova työehtosopimus

⁵⁹ HE 157/2000 s. 64.

⁶⁰ Tiitinen – Kröger s. 391.

⁶¹ HE 157/2000 s. 64.

Sopimusoikeuden lähtökohtien perusteella sopimuksesta on johdettavissa oikeuksia ja velvollisuuksia ainoastaan sopimuksen osapuolille. Sopimuksella voidaan luoda oikeuksia suhteessa kolmannelle, jolloin niiden sitovuus jää riippumaan siitä, ottaako tertius suorituksen vastaan. Sen sijaan sopimukseen nähden kolmatta osapuolta sitovia velvollisuuksia voidaan sopimuksella synnyttää ainoastaan laissa annetun valtuutuksen nojalla.⁶² Työehtosopimus on edellä mainitun kaltainen lakiin perustuva kirjallinen *normisopimus*, jolla sopimuskumppanit voivat muodostaa sopimussuhteen kannalta kolmansien osapuolten keskinäiseen oikeussuhteeseen kohdistuvia velvollisuuksia työehtosopimuslain määräysten perusteella.⁶³ Tämä työehtosopimuksen normisopimusluonne käy ilmi Tehtol 1 §:stä, jonka mukaan työehtosopimus on sopimus, jolla sovitaan ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muutoin on noudatettava. Työehtosopimukselle TEhtol:n mukaan määräytyvät oikeusvaikutukset saadakseen työehtosopimuksessa on oltava ainakin yksi työsuhteen osapuolten keskinäissuhteeseen vaikuttava *normimääräys*.⁶⁴ Säännöksen mukaan määräytyy myös työehtosopimukseen osallisten edellä esitetyn kaltainen yleistä oikeustoimikelpoisuutta laajemmalle ulottuva oikeus luoda työehtosopimuksella kolmansia osapuolia sitovaa ”objektiiviseen oikeuteen verrattavaa oikeutta”.⁶⁵ Työehtosopimusten tekemiseen liittyvä kollektiivisen sopimisen järjestelmän katsotaan tasoittavan työsopimusoikeuden lähtökohtana vallitsevaa työsopimuksen osapuolien välistä epätasapainoista sopimusasetelmaa ja työehtosopimusten tulkinnan lähtökohtana on yleisten velvoiteoikeudellisten tulkintasääntöjen mukainen työehtosopimusosapuolien keskinäinen tulkintamonopoli.⁶⁶

Vuokratyödirektiivin implementointi toteutettiin Suomessa poikkeamalla direktiivin asettamasta yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisesta peruslähtökohdasta 5 artiklan 3 kohdan mukaisella järjestelyllä. Näin säilytettiin voimassa TSL:n kokonaisuudistuksen yhteydessä säädetty sääntely, jossa ensisijaiseksi vuokratyösuhteen normilähteeksi asetettiin vuokrausyritystä järjestäytymisen perusteella velvoittava normaalisitova työehtosopimus. Sääntelyn perusteella vuokrausyritys on ensisijaisesti velvollinen noudattamaan itseään TEhtol:n nojalla sitovaa työehtosopimusta ja on velvollinen soveltamaan sitä TEhtol:n 4.2:n nojalla myös järjestäytymättömien työntekijöidensä työsuhteissa.

⁶² Saarnilehto s. 8 – 12.

⁶³ Saarnilehto s. 9.

⁶⁴ Sarkko 1973 s. 22.

⁶⁵ Kopponen s. 116.

⁶⁶ Bruun 1979 s. 235

Työehtosopimuksen *soveltamisen edellytykset* jakautuvat työnantajan *järjestäytymistä koskeviin* soveltamisen edellytyksiin, sekä työehtosopimuksen *soveltamisalaa* koskeviin edellytyksiin. Työehtosopimuksia sovelletaan TEhtol 4:n perusteella sopimuksen solmineisiin työnantajiin ja yhdistyksiin, sekä näiden yhdistysten alayhdistyksiin, sekä näiden jäseninä oleviin työntekijöihin ja työnantajiin. Työehtosopimusten työsuhteisiin ulottuvan vaikutuspiirin kannalta olennainen säännös on TEhtol 4.2, jolla työehtosopimusten soveltaminen on laajennettu kaikkiin työehtosopimukseen sidotun työnantajan työntekijöihin, jotka tekevät työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä.⁶⁷ Tällä soveltamispiirin laajennuksella, työehtosopimukseen jäsenyyden perusteella sidottujen työntekijöiden piirin ulkopuolelle, on pyritty estämään työehtosopimukseen sidottua työnantajaa antamasta järjestäytymättömille työntekijöille huonompia työsuhteen ehtoja kuin siihen sidotuille työntekijöille.⁶⁸ Säännös velvoittaa ainoastaan työehtosopimukseen sidottua työnantajaa, eikä tuota velvollisuuksia kyseiseen sopimukseen sitoutumattomalle työntekijälle.

Työehtosopimusten soveltamisalat määräytyvät yleisesti ottaen kahdella toisistaan poikkeavilla tavalla. *Toimialakohtaisia* työehtosopimuksia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikkiin työnantajan palveluksessa oleviin työntekijöihin. Myös sellaisiin työntekijöihin, joiden suorittamat päätoimialan mukaisista tehtävistä poikkeaviin *liitännäistoimintoihin* kuuluvat työtehtävät voisivat kuulua jonkin toisen työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin.⁶⁹ Poikkeuksena toimialakohtaisen työehtosopimuksen sovellettavuudesta liitännäistoimintoihin ovat oikeuskäytännössä vahvistuneen kannan mukaisesti ne tilanteet, joissa yrityksen sivutoiminnot on järjestetty pääasiallisesta toiminnasta erilliseksi itsenäiseksi kokonaisuudeksi. Tällöin sovellettavaksi tulee lähtökohtaisesti kyseiseen sivutoimintaan sovellettava

⁶⁷ Saloheimo s. 64. Työtuomioistuimen ratkaisu TT:1996-93, jossa työtuomioistuin katsoi työehtosopimuslakiin perustuvalla sopimusjärjestelmälle olevan vierasta, että työehtosopimukseen sidottu yritys joutuisi soveltamaan toista työehtosopimusta sen mukaan mitä toisen sopimuksen piiriin luontevasti luettavaa työtä yrityksen työntekijät kulloinkin tekisivät. Työnantajan oli sovellettava työehtosopimusta myös sopimuksen ulkopuolella oleviin, toisen työntekijäyhdistyksen jäseninä oleviin työntekijöihin.

⁶⁸ Sarkko 1973 s. 33.

⁶⁹ Saloheimo s. 15 ja Työtuomioistuimen TT 1996:48, jossa pääasiallisesti maarakennustoimintaa harjoittavan yrityksen työntekijän tekemään purkutyöhön oli sovellettava maa- ja vesirakennusalan työehtosopimusta toimialaperiaatteen mukaisesti, vaikka työntekijän tekemä purkutyö olisi voinut kuulua myös talonrakennusalan työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin.

yleissitova työehtosopimus.⁷⁰ Toisaalta työehtosopimuksen soveltamisala voidaan määritellä *ammattialakohtaisesti*, jolloin työehtosopimuksen soveltaminen kohdistuu työnantajan toimialan ohella työntekijän ammatin, koulutuksen tai kyseisen työehtosopimuksen solmineen liiton jäsenyyden perusteella.⁷¹

3.1.1 Työsuhteessa sovellettavat työehtosopimuksen määräykset

Työehtosopimusten määräykset jaetaan osapuolten keskinäissuhteessa vaikuttaviin *velvoitemääräyksiin*, oikeudellisesti sitomattomiin *suosituksiin* sekä edellä mainittuihin *normimääräyksiin*. Yksittäisen työsuhteen kannalta työehtosopimuksen tärkeintä sisältöä ovat TEhtoL 1:n nojalla annetut normimääräykset, joita ”työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Säännöksellä rajataan, pakottavan lainsäädännön rinnalla, osallisten toimivaltuudet määrätä yksittäisissä työsuhteissa automaattisesti ja pakottavasti noudatettavien määräysten sisällöstä. Normaalisitovien työehtosopimusten pakottavuudesta säädetään TEhtoL 6:ssa, jonka mukaan työehtosopimuksen kanssa ristiriidassa oleva työsuhteen ehto on mitätön ja sen sijasta on noudatettava työehtosopimuksen vastaavaa määräystä. Toisin sanoen työsuhteen työntekijälle työehtosopimuksen määräystä edullisempi sopimusehto tulee kuitenkin työsuhteessa sovellettavaksi, ellei työehtosopimuksessa ole poikkeuksellisesti toisin määrätty.⁷²

Suoraan työsuhteissa vaikuttavat työehtosopimuksen normimääräykset on oikeuskirjallisuudessa jaoteltu perinteisesti TEhtoL 1:n sanamuodon perusteella työsuhteen tasolla noudatettaviksi *työnormeiksi* ja

⁷⁰ KKO 1990:180, jossa lasitehtaan yhteydessä toimineen henkilökuntakahvion työntekijöihin oli sovellettava majoitus- ja ravitsemusalan työehtosopimusta, kun kahvio oli varsinaisesta toiminnasta erillinen osa, jonka myynti suuntautui pääasiassa yleisölle. Näillä perusteilla korkein oikeus katsoi kahviolla olleen *tavanmukaisesti harjoitetun kahvilaliikkeen asema ja toiminta*. Myös esim. TT:2010-83 perustelut.

⁷¹ Saloheimo s. 16.

⁷² Saloheimo s. 92. Ks myös TT 1979-90: ”- - sitä laintulkintakysymystä, onko työmarkkinaosapuolilla lain mukaan yleensä oikeus sopia sellaisesta palkankorotusjärjestelystä, jonka seurauksena palkan sisäinen rakenne muuttuu tavalla, joka jossakin kohdin merkitsee poikkeamista työnantajan ja työntekijän keskenään sopimista työsuhteen ehdoista työntekijän vahingoksi. Omissa tuomioissaan työtuomioistuin on kuitenkin lähtenyt siitä käsityksestä, että työehtosopimuksella voidaan tällainen poikkeus tehdä.”

työnantajan ja työntekijäkunnan välisessä kollektiivisuhteessa vaikuttaviksi *työolonormeiksi*.⁷³ Jaottelu perustuu työnormien ja työolonormien toisistaan poikkeaviin oikeusvaikutuksiin.⁷⁴ Työnormit muodostavat sen työehtosopimuksen määräysten alan, jolla asetetaan velvoitteita yksittäisten työsopimusosapuolien välille ja joiden noudattamiseen nämä voivat vedota keskinäissuhteessaan.⁷⁵ Työsuhteen osapuolet voivat vaatia työnormien noudattamista yksittäisen työsopimuksen ehtona TEhtol 6:n automaattisen ja pakottavan vaikutuksen nojalla. Työolonormeihin ei puolestaan tällaista vaikutusta liity ja niiden on katsottu oikeudellisesti vaikuttavan työnantajan ja paikallisten ammattiosastojen välisissä suhteissa.⁷⁶ Työolonormit jaetaan vielä niiden sisältämien erilaisten intressien perusteella työntekijöiden yhteistä intressiä turvaaviin määräyksiin työpaikan työoloista sekä määräyksiin työehtosopimuksen toteuttamisesta.⁷⁷

3.1.2 Lain vähimmäistasosta poikkeaminen työehtosopimuksin

Suomessa on 1960-luvulta alkaen annettu valtakunnallisille työnantajain ja työntekijäin yhdistyksille oikeuksia joustavuuden nimissä poiketa tietyistä lain vähimmäistason säätävistä säännöksistä työntekijän vähimmäisturvaa heikentäen.⁷⁸ Uudessa työsopimuslaissa laajennettiin tätä poikkeamisoikeutta laajentamalla niiden työsopimuslain säännösten alaa, joista valtakunnalliset yhdistykset voivat sopia työntekijän etuja vähentäen. Ne työsopimuslain *semidispositiiviset säännökset*, joista voi työntekijän vahingoksi poiketa, on lueteltu TSL 13:7:ssä.⁷⁹ Laista vähimmäistasosta poikkeavan työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan työehtosopimuksen työnormeina TEhtol:n mukaisin oikeusvaikutuksin.

⁷³ Jaottelusta mm. Tiitinen 1979 s. 148 – 153.

⁷⁴ Tiitinen – Kröger s. 259.

⁷⁵ Vuorio s. 301.

⁷⁶ Saloheimo s. 94 – 95.

⁷⁷ Tiitinen – Kröger s. 259.

⁷⁸ HE 157/2000 s. 127 sekä Tiitinen – Kröger s. 67 – 68.

⁷⁹ Näitä ovat TSL 1:5 (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhde-etuudet), 2:5 (velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle), 2:11 (oikeus sairausajan palkkaan), 2:13 (palkanmaksuaika ja -kausi), 5:3 (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen), 5:4 (lomautusilmoitus), 5:7.2 (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta), 6:6 (työntekijän takaisinottaminen), 9 luvun työsopimuksen päättämismenettely, 5:2.1:n 2 kohdassa ja 2 mom:ssa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentämällä lomautuksen enimmäisaikaa sekä 7:4:ssä säädetty työn tarjoamisvelvollisuuden alueellinen laajuus. Rakenteeltaan samanlaisesta poikkeamisoikeudesta on säädetty työaikalain (605/1996) 40 a §:ssä sekä vuosilomalain (162/2005) 31 §:ssä. TAL 40 § 2 mom:ssa säädetään kuitenkin, että jälkivaikutuksen nojalla yli 6 kuusi kuukautta sovellettavat laista työntekijän vahingoksi poikkeavat määräykset ovat irtisanomisenvaraisia kahden viikon irtisanomisajalla.

Järjestäytymättömien tai muuhun yhdistykseen järjestäytyneiden työntekijöiden työsuhteissa, joissa noudatetaan työehtosopimusta työnantajaa yksipuolisesti sitovan TEhtL:n 4.2:n määräyksen perusteella, ei laista työntekijän vahingoksi poikkeavia määräyksiä saa soveltaa TEhtL:n 4.2:n perusteella.⁸⁰ Tämän vuoksi TSL 13:7.2:iin otettiin säännös työnantajan oikeudesta soveltaa ensimmäisen momentin nojalla poikkeavia työehtosopimuksen määräyksiä myös niiden järjestäytymättömien ja muihin liittoihin järjestäytyneiden työntekijöiden työsuhteissa, joissa työnantajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä TEhtL:n 4.2:n nojalla.⁸¹

Vaikka TSL 13:7:n mukainen poikkeamisoikeus on annettu nimenomaisesti valtakunnallisille yhdistyksille, joiden sääntömääräinen ja tosiasiallinen toimintapiiri on koko maa, niin säännöksellä ei rajoiteta mahdollisuutta sopia soveltamisalan rajoitteista yksittäisen työehtosopimuksen osalta. Lainmukaisilla osapuolilla on oikeus soveltaa TSL 13:7:n poikkeamisoikeutta myös esimerkiksi yrityskohtaisella työehtosopimuksella.⁸² Osapuolet voivat myös pätevästi delegoida oikeutta sopia poikkeamisoikeuden piiriin kuuluvista asioista normaalisitovaa työehtosopimusta soveltaville paikallisille osapuolille.⁸³

3.2 Vuokrausyritystä velvoittava yleissitova työehtosopimus

3.2.1 Sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen määräytyminen

Niissä tilanteissa, joissa vuokrausyritystä ei ole TEhtL:n nojalla sidottu valtakunnallisen työntekijöiden yhdistyksen kanssa solmittuun työehtosopimukseen, on vuokratyösuhteessa sovellettava TSL 2:7.1:n mukaista valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustettavana pidettävän yleissitovan

⁸⁰ Tiitinen – Kröger s. 73.

⁸¹ HE 157/2000 s. 126.

⁸² Tiitinen – Kröger s. 71.

⁸³ TT:1976-10: Työehto- ja virkaehtosopimuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, ettei valtakunnallisella työehto- tai virkaehtosopimuksella tehtäviä poikkeuksia työaikalaista tarvitse yksityiskohtaisesti sisällyttää tuollaiseen valtakunnalliseen sopimukseen, vaan siinä voidaan viitata muussa järjestyksessä hyväksyttyyn tai hyväksyttävään järjestelyyn. Työtuomioistuin ei pidä tätä käytäntöä lainvastaisena.

työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.⁸⁴ Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksen kanssa, on mitätön TSL 2:7.2:n mukaisesti ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä. TSL 2:7.1:n säännös velvoittaa lähtökohtaisesti kaikkia työnantajia soveltamaan yleissitovaa työehtosopimusta työsuhteidensa vähimmäistyöehtoina. Tästä on säädetty nimenomainen poikkeus säännöksen kolmannessa momentissa, jonka mukaan valtakunnallisen työntekijöiden yhdistyksen kanssa solmittuun työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä. Säännös syrjäyttää kokonaisuudessaan velvollisuuden soveltaa yleissitovaa työehtosopimusta TSL 2:7.3:n mukaisen työehtosopimuksen soveltamisalalla, jolloin työnantaja saa soveltaa myös normaalisitovan työehtosopimuksen yleissitovaa työehtosopimusta työntekijälle epäedullisempia määräyksiä työsuhteidensa vähimmäistyöehtoina.⁸⁵

TSL 2:7.1 asettaa työehtosopimuksen yleissitovuudelle kolme edellytystä. Työehtosopimuksen on oltava *valtakunnallinen*, sen on kohdistuttava *asianomaiselle alalle* sekä oltava *edustettavana pidettävä*. Työehtosopimus katsotaan valtakunnalliseksi, kun sopimuksen soveltamisalaa ei ole tavalla tai toisella rajattu alueellisesti.⁸⁶ Siten esimerkiksi yrityskohtaista työehtosopimusta ei voida vahvistaa yleissitovaksi, vaikka sitä sovellettaisiinkin maanlaajuisesti. Edustettavana pidettävyydellä tarkoitetaan työehtosopimuksen edustamien työntekijöiden riittävää kattavuutta sen soveltamisalalla ja sen vahvistaa tähän tarkoitukseen perustettu yleissitovuuden vahvistamislautakunta.⁸⁷

Yleissitovan *työehtosopimuksen asianomainen* ala on puolestaan lähtökohdiltaan kytköksissä työehtosopimuksessa määritettyyn soveltamisalamääräykseen.⁸⁸ Arvioinnissa otetaan tämän lisäksi huomioon työehtosopimuksen tehneiden yhdistysten säännöt sekä niiden tosiasiallisesti edustaman

⁸⁴ Tiitinen – Kröger s. 397–398.

⁸⁵ Tiitinen – Kröger s. 238.

⁸⁶ Tiitinen – Kröger s. 220.

⁸⁷ Edustettavana pidettävyydestä tarkemmin esim. Tiitinen – Kröger s. 227 – 238.

⁸⁸ HE 157/2000 s. 72. Myös mm. työtuomioistuimen lausunto TT:2014-4, jossa oli kysymys toimialakohtaisen työehtosopimuksen soveltumisesta työntekijän monialayrityksessä suoritettuihin työtehtäviin. Työtuomioistuin totesi tapauksessa, että ”Kysymys on työehtosopimusten asiallisesta soveltamisalasta, joka ratkeaa ensisijaisesti sen mukaan, minkälaisissa yrityksissä työehtosopimusten osapuolet ovat tarkoittaneet työehtosopimuksia sovellettavan. Työsopimuslaissa säädetyn yleissitovuuden ala on tältä osin sidoksissa työehtosopimusten osapuolten tarkoitukseen.”

jäsenistön työt. Esitöiden mukaan työnantajalla on oltava työnantajajhdistyksen sääntöjen perusteella tosiasiallinen mahdollisuus liittyä työehtosopimuksen tehneeseen työnantajajhdistykseen. Tosiasiallisella edustavuudella puolestaan tarkoitetaan sitä, että työehtosopimuksen solmineiden työntekijäjhdistysten jäseninä tulee olla näennäistä enemmän jäseniä työehtosopimuksen soveltamisalalla.⁸⁹

Edellä kuvattu yleissitovan työehtosopimuksen asianomaisen alan määrittämistä koskeva oikeusohje, jonka mukaan yleissitova työehtosopimus määräytyy työnantajan toimialan perusteella, soveltuu oikeuskäytännössä vahvistetuin perustein tilanteisiin, joissa työntekijän suorittamaan työhön voitaisiin soveltaa useampaa kuin yhtä yleissitovaa työehtosopimusta. Korkein oikeus katsoi muun muassa ratkaisussaan KKO 2016-18 tällaisen *kilpailevien työehtosopimusten* välisen etusijan ratkaisemisen liittyvän kollektiivisen työoikeuden alaan, siis työehtosopimusten soveltamisalamääräysten tulkintaan, joka kuuluu työtuomioistuimen toimivallan piiriin. Jos taas työntekijän suorittamat työtehtävät jakautuvat osittain kahden tai useamman työehtosopimuksen piiriin, jotka täyttävät yleissitovuuden edellytykset, tulee näistä sovellettavaksi *pääasiallisen työn periaatteen* mukaisesti se työehtosopimus, jonka soveltamisalan mukaisiin töihin enin osa työntekijän suorittamista tehtävistä kuuluu.⁹⁰ Työntekijän tekemän työn kuulussa kokonaisuudessa kahden eri työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin, voidaan tulkinnassa tukeutua TEhtol:n 4.3:n *aikaprioriteettisääntöön*, jonka mukaan sovellettavaksi tulisi ensin solmittu työehtosopimus.⁹¹

Yleissitovan työehtosopimuksen mukaista asianomaista alaa on edellä mainitun korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan arvioitava toisin, jos kysymys on yksittäisen yleissitovan työehtosopimuksen soveltumisesta työsuhteeseen, jossa ei muutoin tulisi sovellettavaksi mikään työehtosopimus. Tällöin yleissitovan työehtosopimuksen asianomaista alaa on arvioitava työntekijän ammatin ja tosiasiallisten työtehtävien perusteella. Korkein oikeus viittasi ratkaisussaan hallituksen esityksen perusteluihin, joiden mukaan TSL 2 luvun 7 – 9 säännösten tarkoituksena on täydentää ja täsmentää työehtosopimusten

⁸⁹ Tiitinen – Kröger s. 223.

⁹⁰ Esim. TT:2004-117 ja TT:2010-26.

⁹¹ Tiitinen – Kröger s. 253 – 254. Aikaprioriteettisäännöstä ks. Saloheimo s. 78.

asemaa järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen turvaajana.⁹² Ratkaisussa korostui työntekijän suojeluperiaatteen merkitys TSL 2:7:n vähimmäistyöehtojen taustalla, eikä työnantajan toimialalle voitu antaa arvioinnissa ratkaisevaa merkitystä.

3.2.2 Yleissitovuuden perusteella noudatettavat työehtosopimuksen määräykset

Työnantajan on TSL 2:7.1:n nojalla noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Esitöissä viitataan tältä osin vakiintuneeseen jaotteluun työnormien ja työolonormien välillä. Yleissitovuuden perusteella työnantaja on velvollinen soveltamaan työehtosopimuksen työnormeja ja työpaikan työoloja koskevia työolonormeja. Työehtosopimusten toteuttamista koskevia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja ei yleissitovuuden perusteella ole velvollinen noudattamaan.⁹³

Oikeutta soveltaa työlaainsäädännöstä työntekijän vahingoksi poikkeavia työehtosopimuksen määräyksiä laajennettiin työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä myös niihin työsuhteisiin, joissa työehtosopimusta sovelletaan yleissitovuuden perusteella. Yleissitovaa työehtosopimusta TSL 2:7:n nojalla noudattava työnantaja saa TSL 13:8:n mukaisesti soveltaa työsuhteissaan myös työehtosopimuksen TSL 13:7:n nojalla laista poikkeavia säännöksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista.⁹⁴ Vuokrausyritys saa soveltaa itseään sekä TEhtol:n nojalla että TSL 2:7:n nojalla sitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on TSL 13:7:n ja TSL 13:8:n nojalla poikettu laissa säädetystä vähimmäistasosta poiketen.

⁹² HE 157/2000 s. 72. Kun kokonaisuudistuksessa ei ollut tarkoitus muuttaa työehtosopimusten asianomaisen alan määräytymisen edellytyksiä, niin vähimmäistyöehtojen turvaamisen lähtökohtaan ei korkeimman oikeuden mukaan vaikuttanut myöskään perustuslakivaliokunnan lausunnossaan (PeVL 41/2000 s. 3) esittämät perusteet, joiden mukaan alakohtaisen vähimmäisehtojen yhdenmukaistamisen tarkoituksena on saattaa saman alan työnantajat kilpailullisesti samaan asemaan. Perustuslakivaliokunnan lausuman ei katsottu rajoittavan yleissitovien työehtosopimusten soveltamista ainoastaan kyseisellä toimialalla toimivien työnantajien työsuhteisiin.

⁹³ HE 157/2000 s. 73.

⁹⁴ Rakenteeltaan samanlaisesta poikkeamisoikeudesta on säädetty työaikalain (605/1996) 40 a §:ssä sekä vuosilomalain (162/2005) 31 §:ssä.

Järjestäytymätön vuokrausyritys on, edellä mainituin perustein, vuokratyödirektiivin yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta poikkeavasti, velvollinen soveltamaan omaan toimintaansa ja/tai vuokratyöntekijän ammatin ja työtehtävien perusteella määräytyvää yleissitovaa työehtosopimusta työsuhteidensa vähimmäistyöehtoina. Vuokratyöalalla on tällä hetkellä oikeusministeriön Finlex-tietokannan perusteella kaksi yleissitovaksi vahvistettua työvoiman vuokrausalan työehtosopimusta: Palvelualojen työntajat ry:n ja Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n välinen työehtosopimus vuokratyöstä kemian toimialoilla sekä Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry:n ja Erityisalojen Toimihenkilöliitto ry:n välinen henkilöstöpalvelualan työehtosopimus.⁹⁵

3.3 Käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen soveltamisesta

3.3.1 Vuokrattuja työntekijöiden vähimmäistyöehtojen erityissääntelystä

1990-luvun puolivälissä toteutetun työvoiman vuokrausalaan koskevan sääntelyn purkamisen jälkeen työvoiman vuokrausalan yhteydessä lisääntyneiden epäkohtien vuoksi vuokratyöntekijöiden työsuhteen ehtojen määräytymisestä säädettiin erityissäännöksellä vuonna 2001 voimaan astuneen työsopimuslain kokonaisuudistuksen yhteydessä.⁹⁶ Samalla työvoiman vuokraus vahvistettiin omaksi toimialakseen.⁹⁷ Uuteen työsopimuslakiin otettiin uusi TSL 2:9:n säännös, jonka mukaan työntekijänsä vuokrannut työnantaja, joka ei ole sidottu TSL 2:7:n mukaiseen työehtosopimukseen on velvollinen soveltamaan vähintään käyttäjäyrityksessä sovellettavaa normaalisitovaa tai toissijaisesti yleissitovaa työehtosopimusta. Säännöksellä pyritään turvaamaan vuokratyöntekijän työsuhteen vähimmäisehdot asettamalla vuokrausyritykselle toissijainen velvollisuus soveltaa käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, jos tämän harjoittamaan toimintaan ei sovelleta normaalisitovaa tai yleissitovaa työehtosopimusta. Säännöksellä täydennetään ja täsmennetään työehtosopimusten asemaa järjestäytymättömissä vuokrausyrityksissä työskentelevien vuokratyöntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehtojen turvaajana.⁹⁸

⁹⁵ www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/ Käytetty 15.7.2016.

⁹⁶ HE 157/2000 s. 74.

⁹⁷ HE 104/2011 s. 15.

⁹⁸ HE 157/2000 s. 72.

TSL 2:9:n säännöksellä on toteutettu myös vuoden 2012 alusta kansallisesti voimaansaatetun vuokratyödirektiivin (2008/104/EY) implementaatio, sen 5 artiklan mukaisen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen osalta.⁹⁹ Direktiivin yhdenvertaisen kohtelun periaate edellyttää, että vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää. Keskeisillä työehdoilla tarkoitetaan 5 artiklassa 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan mukaisia laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa käyttäjäyrityksessä voimassa olevissa sitovissa yleisissä säännöksissä säädettyjä työehtoja, jotka liittyvät työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin ja yleisiin vapaapäiviin, sekä palkkaan. Lisäksi 5 artiklan 2 kohdan mukaan raskaana olevien tai imettävien naisten suojelua sekä lasten ja nuorten suojelua ja naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua ja kaikkea sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjuntaa koskevien käyttäjäyritystä sitovien sääntöjen on oltava vähintään samanlaiset kuin, jos vuokratyöntekijä olisi palkattu suoraan käyttäjäyrityksen palvelukseen.

Vuokratyödirektiivissä annettiin jäsenvaltioille oikeus, noudattaen vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, poiketa 5 artiklan 1 kohdan mukaisesta yhdenvertaisen kohtelun edellytyksistä 5 artiklan 3 kohdan mukaisesti työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla. Suomi käytti 3 kohdan poikkeamismahdollisuutta ja piti voimassa TSL:n kokonaisuudistuksen yhteydessä voimaansaatetun TSL 2:9.1:n mukaisen sääntelyn työehtosopimusten soveltamisesta.¹⁰⁰ Direktiivin mahdollistama poikkeaminen 5 artiklan 1 kohdan mukaisen yhdenvertaisen kohtelun lähtökohdista rajautuu kuitenkin kollektiivisopimusten soveltamisalan piirissä oleviin työsuhteisiin, eikä direktiiviä edeltävä kansallinen sääntely taannut 5 artiklan mukaisen yhdenvertaisen kohtelun mukaisia työehtoja niissä vuokratyösuhteissa, joissa ei tullut sovellettavaksi vuokrausyritystä eikä käyttäjäyritystä sitova työehtosopimus.¹⁰¹ Näissä tilanteissa vuokratyöntekijän työehdot määräytyivät työsopimuksen ja yleisen työlainsäädännön mukaan. Direktiivin edellyttämän yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi säädettiin

⁹⁹ Laki 10/2012 työsopimuslain 2 luvun muuttamisesta. Voimaan 13.1.2012.

¹⁰⁰ TSL 2:9.1:iin tehtiin implementoinnin yhteydessä ainoastaan teknistä täsmennystä käyttämällä säännöksen toisesta työnantajasta suoraan termiä käyttäjäyritys, koska käyttäjäyritys määritellään jo TSL 1:7.3:ssa. Ks. HE 104/2011 s. 13.

¹⁰¹ HE 104/2011 s. 5.

TSL 2:9:n säännökseen uusi toinen momentti, jonka mukaan niissä vuokratyösuhteissa, joissa ei sovelleta vuokrausyritystä tai käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaisia.¹⁰² Nykyisellään TSL 2:9:n säännös kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyritykseen työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

TSL 2:7:n säännöstä vastaavasti TSL 2:9 velvoittaa sanamuotonsa mukaisesti yksipuolisesti vuokrausyritystä vuokratyöntekijän työnantajana. Samoin TSL 2:9:n säännös on TSL 13:6:n nojalla työsuhteen vähimmäistyöehdot turvaavana sääntelynä pakottavaa oikeutta, jonka soveltamisesta ei voida poiketa työsuhteen tai työehtosopimuksen määräyksellä työntekijän etuja vähentäen. Esimerkiksi käyttäjäyritystä sitovassa työehtosopimuksessa ei voida sopia, että työehtosopimusta ei sovellettaisi sen soveltamisalan mukaisissa tehtävissä työskenteleviin vuokrausyrityksen vuokratyöntekijöihin. Työntekijälle ei voi seurata mitään velvollisuuksia työnantajalle asetetun yksipuolisen velvoitteen nojalla.¹⁰³ Säännöksessä asetetun etusijajärjestyksen perusteella ensisijaisesti vuokratyösuhteessa tulee sovellettavaksi vuokrausyritystä yleisen vähimmäistyöehtojen systematiikan mukaan velvoittava työehtosopimus. Jos tällainen työehtosopimus ei tule vuokratyösuhteessa sovellettavaksi, on työsuhteen ehtojen oltava vähintään TSL 2:9:n mukaisten käyttäjäyritystä velvoittavan työehtosopimuksen tai viime

¹⁰² Hallituksen esityksessä TSL 2:9:ään ehdotettiin myös uutta kolmatta momenttia, jolla olisi säädetty vuokratyödirektiivin 6 artiklan 4 kohdan käyttäjäyrityksen velvollisuudesta tarjota vuokratyöntekijöille oikeus käyttää ja päästä tiettyihin yhteisiin tiloihin ja järjestelyihin. Säännös siirrettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnössä esitetyn perusteella säädettäväksi uudella TSL 2:9 a:llä, koska säännöksessä ei säädetä työsuhteen vähimmäistyöehdoista. Ks. TyVM 4/2011 s. 3.

¹⁰³ Tiitinen – Kröger s. 255.

kädessä siellä yleisesti sovellettavien sopimusten ja käytäntöjen mukaisia.¹⁰⁴ Normilähteiden välinen etusijajärjestys käy ilmi esimerkiksi seuraavasti työtuomioistuimen ratkaisusta.

TT:2005-40: Lausuntopyynnössä oli kysymys sovellettavasta työehtosopimuksesta, kun metalliteollisuutta harjoittaneen yhtiön ainoa työntekijä oli osoitettu työskentelemään laitospäällikönä elintarviketeollisuutta harjoittaneeseen yhtiöön. Työtuomioistuin totesi perusteluissaan, että ”Työsopimuslain tulkinta sinänsä jää työtuomioistuimen toimivallan ulkopuolelle. Työtuomioistuin kuitenkin toteaa säännöksen soveltamisedellytyksenä olevan, ettei työnantajaa itseään sido valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa tehty työehtosopimus tai ettei työnantajaa velvoita oman alansa yleissitova työehtosopimus. Tässä tapauksessa Atikari Oy:n [työnantajan] toimintaan on edellä lausutun mukaisesti soveltunut metalliteollisuuden työehtosopimus, joka on yleissitova. *Työsopimuslain 2 luvun 9 §:n säännös ei siten työtuomioistuimen käsityksen mukaan tule asiassa sovellettavaksi.*”¹⁰⁵

3.3.2 TSL 2:9:n erityissäännöksen soveltamisalasta

TSL 2:9:n sanamuodon perusteella säännöstä sovelletaan työntekijänsä vuokranneisiin työnantajiin, jotka eivät ole itse sidottu normaalisitovaan tai yleissitovaan työehtosopimukseen. Kokonaisuudistuksen yhteydessä esitettyjen perusteluiden mukaan työvoiman vuokraamisessa on kyse toiminnasta, jossa ”työnantaja asettaa työntekijöitään ulkopuolisen tahon käyttöön korvausta vastaan.”¹⁰⁶ TSL 2:9:n osalta puolestaan esitöissä todetaan, että jos *työntekijöiden vuokrausta harjoittava* yritys ei olisi velvollinen noudattamaan työsuhteissaan mitään työehtosopimusta, tulisi käyttäjäyritystä sitova työehtosopimus sovellettavaksi.¹⁰⁷

Vuokratyödirektiivin implementointia koskevan hallituksen esityksen mukaan direktiivin määritelmät vastaavat kansallisen työlaainsäädännön vastaavia määritelmiä.¹⁰⁸ Vuokratyödirektiiviä sovelletaan sen 1 artiklan perusteella sekä julkisen että yksityisen sektorin työvoiman vuokrausyrityksiin ja käyttäjäyrityksiin, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa riippumatta siitä, onko kyseessä voittoa

¹⁰⁴ Selvyyden vuoksi korostan, että puhuttaessa TSL 2:9:n mukaisesta työehtosopimuksesta, tässä työssä tarkoitetaan vuokratyösuhteessa sovellettavaa käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta.

¹⁰⁵ Kursivointi tässä.

¹⁰⁶ HE 157/2000 s. 65.

¹⁰⁷ HE 157/2000 s. 74. Kursivointi tässä.

¹⁰⁸ HE 104/2011 s. 6.

tavoitteleva toiminta sekä vuokratyöntekijöihin. Työvoiman vuokrausyritys on 3 artiklan 1 kohdan b alakohdan mukaan luonnollinen- tai oikeushenkilö, joka solmii työsopimuksia tai työsuhteita vuokratyöntekijöiden kanssa *tarkoituksena* asettaa tällaisia työntekijöitä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuuteen.¹⁰⁹ Vuokratyöntekijällä tarkoitetaan 3 artiklan 1 kohdan c alakohdan mukaan kansallisen lainsäädännön perusteella määräytyvää työntekijää, jolla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa *siinä tarkoituksessa*, että hänet asetetaan suorittamaan työtehtäviä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuudessa.¹¹⁰ Direktiivin sanamuoto viittaa sääntelyn soveltumiseen tilanteissa, joissa vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välinen työsopimus on solmittu tarkoituksena siirtää työntekijä työskentelemään käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuuteen. Direktiivin määritelmät sekä kokonaisuudistuksen yhteydessä käytetty työntekijöiden monikkomuoto viittaisi vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen sääntelyn kohdistumiseen lähinnä työvoiman vuokrauksen toimialalla toimivien yritysten työntekijöihin, jotka on siirretty TSL 1:7.3:n mukaisin oikeusvaikutuksin työskentelemään käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuuteen.

Hietalan, Kaivannon ja Schönin mukaan vuokratyösuhteeseen sovellettavia erityissäännöksiä sovelletaan työvoiman vuokrausyrityksen työntekijöihin ”aina kun työnantaja siirtää työntekijänsä toisen työnantajan käyttöön tämän suostumuksella tekemään työtä käyttäjäyrityksessä tämän johdon ja valvonnan alaisena.”¹¹¹ Työvoiman vuokrausyrityksellä he tarkoittavat vuokratyödirektiivin määritelmän mukaisesti luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tekee työsopimuksia tai solmii työsuhteita vuokratyöntekijöiden kanssa tarkoituksenaan asettaa nämä suorittamaan työtehtäviä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuuteen.¹¹² Tämän tulkinnan mukaan vuokratyöhön kohdistuvat erityissäännökset tulisi sovellettavaksi, kun direktiivin soveltamisalan mukaan määräytyvä työvoiman vuokrausyritys siirtää työntekijänsä TSL 1:7.3:n mukaisesti työskentelemään toisen työnantajan johdon ja valvonnan alaisuuteen. Toisaalta vuokratyösuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen määräytymistä käsittelevän osion yhteydessä todetaan, että ”työsopimuslain sanamuodosta tai lain perusteluista ei käy selvästi ilmi, tuleeko työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä oleva

¹⁰⁹ Kursivointi tässä.

¹¹⁰ Kursivointi tässä.

¹¹¹ Vuokratyö s. 26.

¹¹² Vuokratyö s. 13, vuokratyödirektiivi 3 artikla b kohta.

rakennelma sovellettavaksi vain silloin, kun työntekijöiden työnantajana on yritys, jonka toimialana on työntekijöiden vuokraaminen, eikä sekään, onko tällä merkitystä vai onko merkitystä sillä, mikä on yrityksen sen yksikön toimiala, jossa työntekijä on työsuhteessa.”¹¹³

Myös Tiitinen ja Kröger ovat katsoneet, että TSL 2:9:n säännöksen soveltamisalan määrittämisen yhteydessä säännöksen näyttävän – ainakin kirjoitustapansa perusteella – velvoittavan vain ”työvoiman vuokrausyrityksiä”; so. yrityksiä, joiden toimialana on vain tai pääasiallisesti työvoiman vuokraaminen.”¹¹⁴ Perusteluissaan he viittaavat erityisesti vuokratyödirektiivin 2 artiklaan, jonka mukaan direktiivin tarkoituksena on huolehtia vuokratyöntekijöiden suojelusta ja parantaa vuokratyön laatua varmistamalla 5 artiklan mukaisen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltaminen vuokratyöntekijöihin ja *tunnustamalla työvoiman vuokrausyritykset työnantajiksi* – –.¹¹⁵ Tiitinen ja Kröger katsovat, pitkälti direktiivin soveltamisalaa määrittäviin artikloihin tukeutuen, että työntekijän työsuhteessa, jonka työnantaja harjoittaa pääasiallisesti muuta toimintaa kuin työvoiman vuokrausta ja vain satunnaisesti vuokraa työntekijänsä toiselle yritykselle, sovellettaisiin työsuhteen ehtoja TSL:n mukaisten yleissääntöjen mukaisesti. Samassa yhteydessä kuitenkin todetaan, että uuden TSL 2:9.1:n kirjoitustapa viittaa myös toisenlaiseen tulkintaan ja että asia jää säännöksen perustelujen valossa epäselväksi.¹¹⁶ Edellä esitetyt TSL 2:9:n sanamuodonmukaisesta soveltamisalasta poikkeavat ja pitkälti direktiivin soveltamisalaan tukeutuvat kannanotot nostavat esille erityisesti kysymyksen vuokratyödirektiivin vaikutuksesta TSL 2:9:n soveltamisalaan.

3.3.3 Vuokratyödirektiivin vaikutuksesta TSL 2:9:n soveltamisalaan

Direktiivit velvoittavat jäsenvaltioita SEUT 288 artiklan perusteella niillä saavutettavaan tulokseen nähden, mutta jättävät jäsenvaltioiden päätettäväksi ne muodot ja keinot millä direktiivin edellyttämät tulokset toteutetaan. Kansallisten viranomaisten on SEU 4 artiklan mukaisen vilpittömän yhteistyön

¹¹³ ToisaalVuokratyö s. 107 alaviite 254.

¹¹⁴ Tiitinen – Kröger s. 396.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Tiitinen – Kröger. s. 396 – 397 alaviite 42.

periaatteen nojalla tulkittava ja sovellettava direktiivien toimeenpanemiseksi säädettyä kansallista lainsäädäntöä sopusoinnussa eurooppaoikeuden asettamien vaatimusten kanssa.¹¹⁷ Tästä on oikeuskäytännössä johdettu direktiivien ns. välillinen oikeusvaikutus (indirect effect), jota kutsutaan myös direktiivien tulkintavaikutukseksi.¹¹⁸ Tulkintavaikutuksen mukaan kansallisen oikeuden säännöksille pyritään antamaan eurooppaoikeuden ja integraatitavoitteiden kanssa yhteensopiva merkityssisältö.¹¹⁹

Ratkaisussa C-106/89 *Marleasing* unionin tuomioistuin vahvisti tulkintavaikutuksen edellyttävän, että kansallisen tuomioistuimen on sovellettava kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti.¹²⁰ Myöhemmässä oikeuskäytännössään unionin tuomioistuin on seurannut *Marleasing*-tapauksessa omaksuttua tulkintavaikutuksen laajentavaa tulkintaa.¹²¹ Tulkintavaikutuksella on sekä vertikaalinen välillinen oikeusvaikutus että horisontaalinen välillinen oikeusvaikutus.¹²² Sen vaikutus tulee siis ottaa huomioon niin yksityisen henkilön ja jäsenvaltion kuin myös pelkästään yksityisten välisissä oikeussuhteissa.

Tulkintavaikutuksen rajoja ei voida määrittää yleisellä tasolla tarkasti, vaan arviointi perustuu yksittäistapauksittain vaikuttavien näkökohtien punnintaan. Tulkintavaikutuksen osalta on kysyttävä mitä edellytyksiä vuokratyödirektiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukainen tulkintavaikutus asettaa sen soveltamisalaan kohdistuvalle kansallisille säännöksille. Ojanen jaottelee yleisellä tasolla punninnassa vaikuttavia näkökohtia, joihin EU-oikeuden sanamuodon ja tarkoituksen mukaista punnintaa olisi arvioitava kansallisen oikeussäännöksen kieliasun, kansallisen oikeussäännöksen

¹¹⁷ Vilpittömän yhteistyön periaate tunnettiin aiemmin lojaliteettiperiaatteena. Raitio 2010 s. 234.

¹¹⁸ Ks. C-14/83 *Von Colson*, C-79/83 *Harz v Deutsche Tradax GmbH*. Ojanen s. 78.

¹¹⁹ Raitio 2010 s. 234.

¹²⁰ Asia C-106/89 *Marleasing*, kohta 8. Ratkaisun englanninkielisen kieliversion sanamuodon mukaan “— in applying national law — the national court called upon to interpret it is required to do so, as far as possible, in the light of the wording and the purpose of the directive —.”

¹²¹ Raitio 2010 s. 236, jossa viitataan *Marleasin*-tapauksessa omaksutun tulkintavaikutuksen sisällön toistavaan ratkaisun C-555/07 *Kücükdeveci* kohtaan 48.

¹²² Ojanen s. 80.

tarkoituksen, kansallisen oikeussäännöksen aineelliseen sisällön sekä EU-oikeuden yleisten oikeusperiaatteiden mukaan määräytyviin näkökohtiin.¹²³

Vuokratyödirektiivin oikeusperustana on Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 137 artikla (nykyinen 153 artikla). Kyseisen artiklan nojalla annetut direktiivit ovat ns. vähimmäisdirektiivejä, joilla ei pyritä harmonisoimaan jäsenvaltioiden kansallista lainsäädäntöä, eikä direktiivillä voida artiklan 4 kohdan mukaisesti myöskään rajoittaa jäsenvaltioita säätämästä tiukempia suojatoimenpiteitä työntekijöiden suojaksi.¹²⁴ Jäsenvaltiot voivat artiklan 4 kohdan 2 alakohdan mukaisesti toteuttaa ja pitää voimassa työntekijän suojaksi säädettyjä tiukempia suojatoimenpiteitä, kunhan ne ovat sopusoinnussa perussopimusten vaatimusten kanssa.¹²⁵

Vuokratyödirektiivin implementointia koskevan hallituksen esityksen direktiivin soveltamisalaa ja määritelmiä käsittelevässä osassa todetaan implisiittisesti, että vuokratyötä koskevien erityissäännösten soveltamisala on direktiivin sanamuodon mukaista soveltamisalaa laajempi ainakin sen henkilöllisen soveltamisalan osalta. Perusteluiden mukaan toisin kuin vuokratyödirektiiviä, kansallisia vuokratyösuhteeseen kohdistuvia erityissäännöksiä ”sovelletaan aina, kun työnantajan [sic] siirtää työntekijänsä toisen työnantajan käyttöön, tämän suostumuksella työsopimuslain 1 luvun 7 §:n mukaisesti tekemään työtä käyttäjäyrityksessä tämän johdon ja valvonnan alaisena. – Siten vuokratyötä koskeva sääntely tulee sovellettavaksi myös tilanteissa, joissa käyttäjäyrityksenä on julkisen sektorin toimija kuten sairaanhoitopiiri, kunta tai ministeriö.”¹²⁶

Nykyisen SEUT 153 artiklan nojalla säädetyt direktiivit jättävät kansalliselle lainsäätäjälle paljon harkintavaltaa suhteessa keinoihin, joilla direktiivien kansallinen voimaansaattaminen toteutetaan.

¹²³ Ojanen s. 81.

¹²⁴ Myös ratkaisun C-94/84 *Yhdistyneet kansakunnat v Neuvosto* perustelujen kohta 17, jonka mukaan ”The significance of the expression 'minimum requirements' in Article 118a [nykyinen art. 153] is simply, as indeed Article 118a(3) confirms, that the provision authorizes Member States to adopt more stringent measures than those which form the subject-matter of Community action. Ks. myös ratkaisun kohta 56.

¹²⁵ Myös Barnard 2012 s. 55 sekä s. 62.

¹²⁶ Ks. HE 104/2011 s. 6.

Unionin toimivalta määräytyy annetun toimivallan ja toissijaisuusperiaatteen mukaisesti määrittyvissä rajoissa ja toimivallan käyttö määräytyy suhteellisuusperiaatteen mukaisesti.¹²⁷ Kansallisella lainsäätäjällä on pre-emptio-doktriinin perusteella toimivalta toimia siltä osin kuin unioni ei ole käyttänyt toimivaltaansa kyseisessä asiassa.¹²⁸ Olennaista direktiivin asianmukaisen implementaation kannalta on se, että kansallinen lainsäädäntö täyttää vuokratyödirektiivissä määritellyt vähimmäisvaatimukset. Tämä vaatimus täyttyy 5 artiklan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen osalta, kun TSL 2:9:n säännöksen soveltamisalan piirissä ovat direktiivissä määriteltyjen subjektien kesken solmitut vuokratyösuhteet direktiivin soveltamisalalla.¹²⁹ Eri asia on se, että direktiivistä johtuvat unionin oikeuden voimaansaattamisvelvoite sekä sen sanamuodon ja tarkoituksen mukaiseen soveltamisalaan kohdistuva tulkintavaikutus voivat olla soveltamisaltaan suppeampia kuin direktiivin täytäntöönpanossa sovellettujen kansallisten säännösten kansallinen soveltamisala.

Johtopäätökset

Vuokratyödirektiivistä tai sen implementoinnin yhteydessä toteutetuista muutoksista kansalliseen lainsäädäntöön ei nähdäkseni voida suoraan johtaa muutoksia TSL 2:9:n soveltamisalaan. Vaikka vuokratyödirektiivin työvoiman vuokrausyrityksen, vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen määritelmät vastaavatkin kansallista työlainsäädäntöä, kohdistuu TSL 2:9:n soveltaminen sen sanamuodon mukaisesti työntekijänsä vuokranneeseen työnantajaan. Työvoiman vuokrausyritys ja vuokratyöntekijä ovat työsuhteen osapuolina kiistattomasti säännöksen soveltamisalan piirissä, vaikka sen soveltamisala ei rajoittuisikaan direktiivin mukaisten määritelmien mukaisiin toimijoihin. Vaikka direktiivien tulkintavaikutus asettaa edellä esitetyillä perusteilla velvollisuuden soveltaa kansallista lainsäädäntöä mahdollisimman pitkälle direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, ei tästä ole mielestäni

¹²⁷ Raitio 2010 s. 242.

¹²⁸ Tala s. 68.

¹²⁹ 5 artiklan 2 kohdan mukaiset raskaana olevien ja imettävien naisten sekä lasten ja nuorten suojelua sekä naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua ja kaikkea sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjinnän torjuntaa koskevia työlainsäädännöksiä sovelletaan vuokratyösuhteessa yhdenmukaisesti suoraan yleisesti sovellettavan työlainsäädännön perusteella. Ks. HE 104/2011 s. 8.

automaattisesti johdettavissa yhdenmukaisen tulkinnan edellytystä nykyisen SEUT 153 artiklan nojalla säädettyjen vähimmäisdirektiivien osalta.¹³⁰

Vaikka kansallisen oikeuden voimaantuloajankohdalla ei ole suoraa merkitystä tulkintavaikutuksen kohdentumisen kannalta, voi tällä kuitenkin olla merkitystä aiemmin voimaantulleen kansallisen säännöksen ja sen soveltamisalaan kohdistuvan EU-oikeudellisen lainsäädännön toisistaan poikkeavien soveltamispiirien arvioinnissa.¹³¹ Vuokratyödirektiivin 2 artiklan tarkoitus toteutuu direktiivin yhdenvertaisen kohtelun periaatteen osalta, kun direktiivin 5 artiklan mukaista vähimmäissääntelyä sovelletaan 1 artiklan mukaisissa tilanteissa ja sääntely täyttää 5 artiklan mukaisen yhdenvertaisen kohtelun vaatimukset. Jos TSL 2:9:n säännöksen soveltamisalaa olisi direktiivin implementoinnin johdosta haluttu lainsäätäjän tahdosta supistaa yhdenmukaiseksi direktiivin sanamuodon mukaisen tulkinnan kanssa, olisi tähän tullut ottaa nimenomaisesti kantaa säännöksen sanamuodossa.

TSL 2:9:n sanamuoto viittaa säännöksen soveltamiseen kokonaisuudistuksen yhteydessä esitetyllä tavoin tilanteissa, joissa työnantaja asettaa työntekijöitään ulkopuolisen tahon käyttöön korvausta vastaan.¹³² Toisaalta säännöstä koskevissa perusteluissa esitetyt monikkumuotoiset ilmaukset, sekä säännöksen säätämällä toteutettu työvoiman vuokrauksen vahvistaminen omaksi toimialakseen tarjoavat perusteita tulkita soveltamisen kohdistumista ainoastaan työvoiman vuokrauksen toimialalla toimiviin työnantajiin. Tästä erillinen kysymys on EU-oikeudesta johtuvien oikeusvaikutusten kohdistuminen säännöksen soveltamisalaan. Itse olisin taipuvainen tulkitsemaan TSL 2:9:n soveltamisalan kohdistuvan, sen sanamuodon mukaisesti, kaikkiin työntekijän vastikkeellisiin työpanoksen siirtoihin. Laaja, sanamuotoon nojautuva tulkinta olisi mielestäni perusteltua työlainsäädännön työntekijän vähimmäistyoehojen turvaamisen lähtökohdan perusteella. Erityissäännösten soveltamisalan rajoihin ei kuitenkaan ole oikeuskäytännössä otettu kantaa, joten tulkinnan jäädessä säännöksen sanamuodon ja esitöiden perusteella epäselväksi, niiden soveltamisalan tarkempi määräytyminen jää vastaisen oikeuskäytännön varaan.

¹³⁰ Huomioiden myös, että direktiivi implementoitiin osittain 5 artiklan 3 kohdan mahdollistaman poikkeusjärjestelyn mukaisesti.

¹³¹ Ojanen s. 79.

¹³² HE 157/2000 s. 65.

3.3.4 Käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksistä

Vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymisen kannalta on olennaista määrittää mitä käyttäjäyritystä sitovia työehtosopimusten määräyksiä sovelletaan vuokratyösuhteessa TSL 2:9.1:n erityissäännöksen perusteella. Lain sanamuodon mukaan vuokrausyritys on velvollinen soveltamaan vuokratyösuhteessa vähintään käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Hallituksen esityksessä ei oteta tarkemmin kantaa säännöksen nojalla noudatettavien työehtosopimusten määräyksiin. Esitöissä puhutaan ainoastaan yleisellä tasolla TSL 2:7.3:n tarkoitetun tai käyttäjäyritystä yleissitovuuden perusteella velvoittavan työehtosopimuksen soveltamisesta.¹³³

Vaikuttaa kuitenkin selvältä, että vuokrausyrityksen noudattaessa TSL 2:9:n automaattisen ja pakottavan vaikutuksen nojalla käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta, ei tämä velvoite voi ulottua yleissitovan työehtosopimusten määräyksiä laajemmalle. Yleissitovuuden nojalla sovelletaan edellä esitetyn mukaisesti työehtosopimuksen työntekoa ja siihen liittyviä ehtoja säänteleviä työnormeja, sekä työnantajan ja kollektiivisesti työntekijöiden välillä vaikuttavia työpaikan työoloja koskevia työolonormeja. Sen sijaan noudattamisvelvoite ei kohdistu niihin työolonormeihin, joilla on läheinen yhteys työehtosopimusjärjestelmään. Tulkinta syntyi yleissitovien työehtosopimusten osalta vuoden 1970 TSL 17 §:ään perustuvan oikeuskäytännön perusteella. TSL:n kokonaisuudistuksessa ei muutettu voimassaolleen yleissitovuuden perusteella noudatettavien määräysten tulkintaan.¹³⁴ Yleissitovien työehtosopimusten kanssa yhdenmukaisesti määräytyvien normimääräysten soveltamista tukee myös TSL 2:7.1:n perustelujen yhteydessä esitetty kannanotto, jonka mukaan TSL 2:7–9:n säännöksien tarkoituksena on täydentää ja täsmentää työehtosopimusten asemaa lähinnä järjestäytymättömien työnantajien töissä olevien työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen turvaajana.¹³⁵ Tämän voi nähdä ilmentävän näkökulmaa, jonka mukaan TSL 2:9.1:n säännös on ajateltu eräänlaiseksi

¹³³ HE 157/2000 s. 74.

¹³⁴ Ylhäinen s. 220.

¹³⁵ HE 157/2000 s. 72.

yleissitovuusjärjestelmän laajennukseksi, vaikka säännöksen soveltamisalan piiriin kuuluu käyttäjäyritystä normaalisitovuuden perusteella velvoittavia työehtosopimuksia.

3.3.5 Vuokratyösuhteessa sovellettava työehtosopimus

Jotta TSL 2:9.1:n mukainen työehtosopimus tulisi vuokratyösuhteessa sitovaksi, on työehtosopimuksen sitovuuden edellytyksien täyttävä käyttäjäyrityksen osalta. Tämän lisäksi vuokratyöntekijän suorittamien tehtävien on oltava työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaisia, jotta työehtosopimus tulisi sovellettavaksi vuokratyösuhteessa. Jos käyttäjäyritys on sidottu toimialaperiaatteen mukaisesti yrityksen päätoimialan perusteella sovellettavaan työehtosopimukseen, on tätä työehtosopimusta lähtökohtaisesti sovellettava vuokratyöntekijän työsuhteessa. Jos käyttäjäyritys on puolestaan sidottu eri henkilöstöryhmien osalta eri työehtosopimuksiin, sovelletaan vuokratyösuhteessa sitä sopimusta, minkä mukaisia työtehtäviä vuokratyöntekijä käyttäjäyrityksessä suorittaa.¹³⁶

Jos vuokrausyritys ei ole velvollinen soveltamaan itseään sitovaa työehtosopimusta, eikä käyttäjäyritys ole järjestäytymättömänä sidottu normaalisitovaan työehtosopimukseen, on vuokratyösuhteessa noudatettava vähintään käyttäjäyritystä TSL 2:7.1:n nojalla sitovan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Tämä on vahvistettu seuraavissa työtuomioistuimen ratkaisuissa:

Työtuomioistuin totesi lausunnossaan TT:2014-186, että kun henkilöstövuokrausyritys ei ollut sidottu mihinkään työehtosopimukseen eikä sen harjoittamaa henkilöstövuokraustoimintaa koskenut mikään yleissitova työehtosopimus. Kun käyttäjäyrityskään ei sitoutumattomana ollut velvollinen soveltamaan normaalisitovaa työehtosopimusta, oli vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettava TSL 2:9:n nojalla määräytyvää käyttäjäyrityksen päätoimialan mukaista työehtosopimusta, ellei vuokratyöntekijän suorittamien tehtävien yksikkö ollut muusta toiminnasta erilliseksi ja itsenäiseksi järjestetty yksikkö.

Lausunnossa TT:2012-9 työtuomioistuin katsoi osallisten liittojen yhteisen kannan mukaisesti, että kun vuokrausyrityksen toimintaan ei sovellettu mitään työehtosopimusta, oli vuokratyösuhteessa sovellettava

¹³⁶ Vuokratyö s. 106.

järjestäytymätöntä käyttäjäyritystä yleissitovuuden perusteella velvoittavaa työehtosopimusta. Työntekijän työtehtävien laadulla ei ollut asiassa merkitystä, kun toimialakohtaista työehtosopimusta sovellettiin lähtökohtaisesti kaikkiin käyttäjäyrittäjien palveluksessa oleviin työntekijöihin.

Lausunnossa TT 2012-113 työtuomioistuimien katsoi että, kun vuokrausyritys eikä käyttäjäyrittäjä ollut. Kun myöskään käyttäjäyrittäjä ei ollut sidottu TEhtol:n 4:n mukaisesti työehtosopimukseen, oli vuokratyöntekijän työsuhteessa sovellettava TSL 2:9:n nojalla käyttäjäyrittäjää koskevaa yleissitovaa työehtosopimusta. Työtuomioistuin katsoi yhdistysten yhteisen kannan mukaisesti, että käyttäjäyrittäjien harjoittamat ja vuokratyöntekijän pääasiallisina työtehtävinään suorittamat koululaiskuljetukset ovat luonteeltaan linja-autoliikennettä, joten vuokratyösuhteessa oli sovellettava linja-autohenkilökunnan työehtosopimusta.

Edellä esitetty korkeimman oikeuden yleissitovan työehtosopimuksen soveltamista koskeva ratkaisu KKO 2016:18 asettaa vuokratyösuhteessa sovellettavaa työehtosopimusta koskevan sääntelyn ja edellä esitetyt työtuomioistuimien lausunnot mielenkiintoiseen valoon, jos vuokratyösuhteen vähimmäisehtojen määräytymistä koskevia säännöksiä katsoo säännösten muodostaman keskinäisen etusijajärjestyksen näkökulmasta. Ratkaisussa korostettiin työntekijän suojeluperiaatteen merkitystä TSL 2:7:n nojalla sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen määräytymisessä ja katsottiin, ettei työnantajan toimialalla ole ratkaisevaa merkitystä työsuhteessa sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen määräytymisen kannalta, jos sovellettavaksi ei säännöksen nojalla tulisi muutoin lainkaan työehtosopimusta.¹³⁷ Tällöin ratkaisun perusteella asianomaisen alan määrittämisen osalta ratkaiseviksi tekijöiksi nousevat työntekijän ammatti ja hänen suorittamansa työtehtävät. Jos työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan omalle toimialalleen solmittua normaalisitovaa tai yleissitovaa työehtosopimusta työehtosopimusta, niin tällaisissa tilanteissa TSL 2:7:n soveltamisessa ratkaisevaa merkitystä ei anneta vuokrausyrityksen toimialalle, vaan sovellettava työehtosopimus määräytyy vuokratyöntekijän ammatin ja tosiasiallisten työtehtävien mukaan. Jos TSL 2:7 sovellettaisiin itsenäisesti, sen yleisen tulkintakäytännön mukaisesti, niin tällöin työehtosopimukseen sitoutumaton vuokrausyritys olisi velvoitettu noudattamaan vuokratyöntekijän suorittamien työtehtävien mukaan määräytyvää työehtosopimusta TSL 2:7:n nojalla, ei TSL 2:9:n säännöksen perusteella, jos vuokratyöntekijä suorittaa käyttäjäyrittäjässä sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvia tehtäviä. Tällöin TSL 2:9:n säännöksen mukainen velvoite noudattaa käyttäjäyrittäjää sitovaa yleissitovaa työehtosopimusta menettäisi tältä osin

¹³⁷ Ks. myös ratkaisussa viitatu oikeustapaukset KKO 1982-II-156 sekä KKO 1987:75

tosiasiallisesti merkityksensä, kun käyttäjäyrityksen toimialalla yleissitovan työehtosopimuksien piirissä työskentelevään vuokratyöntekijään sovellettaisiin työehtosopimusta suoraan TSL 2:7:n nojalla, hänen ammatin ja suorittamiensa työtehtävien perusteella.

Edellä kuvattu TSL 2:7:n ensisijaisuutta ja itsenäistä yleisen systematiikan mukaista tulkintaa korostava näkökulma nostaa esille myös kysymyksen käyttäjäyritystä normaalisitovuuden perusteella velvoittavien työehtosopimusten soveltamisesta, jos kyseinen työehtosopimus poikkeaa alalle vahvistetusta yleissitovasta työehtosopimuksesta. Jos velvollisuus soveltaa yleissitovaa työehtosopimusta TSL 2:7:n mukaan määrittäisi vuokratyösuhteessa edellä kuvatuin perustein, olisi vuokrausyritys velvollinen soveltamaan käyttäjäyrityksen toimialalla yleissitovaksi vahvistettua, vuokratyöntekijän tehtäviin sovellettavaa, työehtosopimusta, vaikka käyttäjäyrityksessä sovellettaisiin tästä poikkeavaa työehtosopimusta TSL 2:7.3:n valtuutuksen nojalla.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa esitetystä poikkeavaan tulkintaan voisi vuokratyösuhteissa sovellettavien työehtosopimusten osalta päätyä myös ratkaisussa korostetun työntekijän suojeluperiaatteen näkökulmasta, kun vuokratyön käyttötapauksissa TSL 2:7:n tulkinnassa otetaan huomioon myös TSL 2:9:n vaikutus vähimmäistyöehtojen määräytymiseen. Ratkaisun perusteluissa korostetaan esitöissä ilmaistua lähtökohtaa, jonka mukaan TSL 2:7 – 9:n säännöksillä on ollut tarkoitus täydentää ja täsmentää työehtosopimusten asemaa lähinnä järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteen ehtojen turvaajana.¹³⁸ Vaikka vuokratyösuhteissa sovelletaan TSL 2:7:n ensisijaisesti TSL 2:9:iin nähden, kuten muissakin työsuhteissa, niin tämän perusteella TSL 2:9:n säännöksen voisi katsoa vaikuttavan myös TSL 2:7:n säännöksen tulkintaan. Vuokratyösuhteen vähimmäisehtojen määräytymistä koskevan sääntelyn tulkinnassa ei tällöin korostuisi TSL 2:7:n säännöksen ensisijaisuus suhteessa TSL 2:9:iin, vaan vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymistä koskevia säännöksiä tulisi tulkita niiden tarkoitukseen nähden yhtenä kokonaisuutena.

¹³⁸ HE 157/2000 s. 72.

Korkein oikeus korosti ammatin ja työtehtävien merkitystä yleissitovan työehtosopimuksen määräytymisessä tilanteissa, joissa työsuhteessa ei tulisi muutoin sovellettavaksi mikään työehtosopimus. Tällöin vuokratyöntekijän työntekijän suojeluperiaatteen mukainen suojan tarve määräytyisi työsuhteen vähimmäistyöehtoihin kohdistuvan erityissääntelyn kokonaisuuden perusteella TSL 2:7:n tavanomaisesta tulkinnasta poikkeavasti, kun työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät toissijaisesti käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen perusteella. Tällöin vuokratyösuhteessa sovellettavan työehtosopimuksen osalta TSL 2:7:n mukaisen asianomaisen alan tulkinnassa korostuisi lähtökohtaisesti esitöissä ilmaistun mukaisesti vuokrausyrityksen toimiala.¹³⁹ Vasta jos vuokratyösuhteessa ei muutoin tulisi sovellettavaksi edes käyttäjäyritystä sitova yleissitova työehtosopimus, olisi asianomaisen alan tulkinnassa korostettava vuokratyöntekijän ammatin ja tosiasiallisten työtehtävien merkitystä.¹⁴⁰ Tällainen tulkinta olisi mielestäni myös sopusoinnussa korkeimman oikeuden TSL 2:7:n soveltamista koskevien perusteluiden kanssa. Toisaalta TSL 2:7:n yleisestä tulkinnasta poikkeavan tulkinnan systemaattinen soveltaminen puoltaisi, edellä esitetystä poikkeavasti, TSL 2:9:n säännöksen toimialakohtaista soveltamista ainoastaan työvoiman vuokrauksen toimialalla. Kuten edellä todettiin, tämä jää tulkinnanvaraisena tulevan oikeuskäytännön varaan.

3.4 Työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset

Paikallista sopimista esiintyy työmarkkinoilla hyvin monenlaisissa eri muodoissa. Näiden sopimusten käyttöä koskevat oikeudelliset edellytykset ja sopimukseen liittyvät oikeusvaikutukset vaihtelevat käytössä olevien eri instrumenttien välillä. Sopimukset voivat perustua osapuolten väliseen sopimusvapauteen, nimenomaiseen lainsäädäntöön tai työehtosopimuksessa annettuun toimivaltuuteen. Paikallisina sopimustyyppeinä voidaan eritellä¹⁴¹:

1. yritys- ja toimipaikkakohtaiset työehtosopimukset
2. valtakunnallisen työehtosopimuksen määräykseen perustuva paikallinen sopimus
3. yhteistoimintamenettelyssä syntynyt sopimus

¹³⁹ Ibid.

¹⁴⁰ Kuten asianomaista alaa tulee ratkaisun perusteella tulkita myös käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden osalta, jos työsuhteessa ei muutoin tulisi sovellettavaksi mitään työehtosopimusta.

¹⁴¹ Jaottelu teoksessa Kairinen 2008 s. 16.

4. työsopimuksen ehtojen muuttamissopimus ja sopimuksen veroinen käytäntö
5. velvoiteoikeudellinen sopimus henkilöstöasioista.

Paikallisina sopimuksina voidaan pitää työnantajan muun kuin valtakunnallisen työntekijöiden yhdistyksen kanssa solmimaa työehtosopimusta. Tällaisen työehtosopimuksen työnantaja voi tehdä esimerkiksi paikallisen ammattiosaston kanssa. Tällöin työehtosopimuksen piirissä ei kuitenkaan sovelleta TSL 2:7.3:n mukaista normaalisitovalle työehtosopimukselle etusijan antavaa säännöstä. TSL 2:7.3:n soveltamisen edellytyksenä on työehtosopimuksen solmiminen työntekijöiden valtakunnallisen yhdistyksen kanssa, joten tällaisen paikallisen sopimuksen tehnyt työnantaja on velvollinen soveltamaan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteiden vähimmäisehtoina, jos ne ovat työntekijän kannalta paikallisen työehtosopimuksen määräyksiä edullisempia. Asetelma johtaa nk. poimimismenetelmään, jonka mukaisesti molemmissa sopimuksissa määrättyjen työehtojen osalta vähimmäistyöehdot määräytyvät aina sen työehtosopimuksen mukaisesti, jonka ehto on työntekijälle edullisempi.¹⁴² TSL 2:9.1:n soveltamisen osalta, vuokrausyritys ei ole velvoitettu soveltamaan käyttäjäyrityksessä solmittua paikallista työehtosopimusta. Jos näissä tilanteissa käyttäjäyritys ei ole sidottu valtakunnallisen työntekijöiden yhdistyksen kanssa solmittuun normaalisitovaan työehtosopimukseen tai yleissitovaan työehtosopimukseen, määräytyvät vuokratyösuhteen vähimmäistyöehdot TSL 2:9.2:n mukaisesti.

Vuokrausyrityksellä on ensisijaisesti yleisten sääntöjen mukaan määräytyvä oikeus tehdä ja soveltaa työsuhteissaan itseään Tehtol:n tai TSL 2:7:n nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella solmimiaan paikallisia sopimuksia. Tässä yhteydessä käsitellään kuitenkin vuokratyösuhteeseen liittyvänä erityiskysymyksenä käyttäjäyrityksessä solmittavien paikallisten sopimusten soveltamista vuokratyösuhteessa, joita sovelletaan käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen osana. Tällainen paikallinen sopimus perustuu työehtosopimuksessa asetettuun valtuutukseen, jolla työehtosopimuskelpoiset osapuolet luovuttavat työehtosopimuskelpoisuuttaan eteenpäin työehtosopimukseen sidotuille paikallisille osapuolille ja/tai sallivat näiden poiketa työehtosopimusten

¹⁴² Tiitinen – Kröger s. 240.

määräyksistä paikalliset olosuhteet huomioiden.¹⁴³ Paikallinen sopimus voi tulla sovellettavaksi sen valtuutusperusteena olevan *viitetyöehtosopimuksen* osana, jolloin työnantajan on noudatettava paikallista sopimusta TEhtol 4.2:n nojalla myös järjestäytymättömien työntekijöidensä työsuhteiden vähimmäisehtoina, ellei viitetyöehtosopimuksessa ole nimenomaisesti sovittu muusta.¹⁴⁴ On kuitenkin huomattava, että jos työehtosopimuksessa puhutaan vain oikeudesta sopia työehtosopimuksen määräyksestä poikkeavasta järjestelystä, ilman tarkoitusta mahdollistaa asiasta päättäminen paikallisesti, ei tällainen sopimus kaikissa tapauksissa tule sovellettavaksi työehtosopimuksen osana.¹⁴⁵

Esimerkiksi ratkaisussaan TT:2005-74¹⁴⁶ työtuomioistuin katsoi, että työnantajan ja työntekijän välillä erikseen työehtosopimuksen antamin valtuuksin solmitut komennussopimukset olivat työsuopimustasoisia paikallisia sopimuksia, joiden tulkinta ei kuulunut työtuomioistuimen toimivaltaan. Työehtosopimuksen 4 §:n mukaan työehtosopimukseen sidotuissa järjestäytyneissä yrityksissä oli ollut mahdollista sopia paikallisesti asioista, joista työehtosopimukseen on otettu tästä erillinen maininta ja viitattu kyseiseen pykälään. Tällaisten työehtosopimusten määräysten perusteella tehdyt sopimukset tulivat työehtosopimuksen osaksi. Työehtosopimuksessa oli sovittu ulkomaankomennusten osalta 11 §:n D 2.3:ssa, että ”Pitkien ulkomaankomennusten osalta voidaan yrityksessä sopia päivärahoista toisinkin.” Kyseisessä määräyksessä ei kuitenkaan viitattu työehtosopimuksen 4 §:ään. Tuomioistuin katsoi työehtosopimuksen sanamuotoon ja sopimuksessa omaksuttuun systematiikkaan vedoten, että kun määräyksessä ei oltu viitattu työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevaan pykälään, eivät määräyksen nojalla solmitut paikalliset sopimukset tulleet työehtosopimuksen osaksi.

Paikallinen sopimus voidaan tehdä siinä järjestyksessä kuin työehtosopimuksessa määrätään. Viitetyöehtosopimuksen osaksi tulevista paikallisista sopimuksista ole säädetty TEhtol:ssa, vaan niihin sovellettavat oikeusohjeet ovat syntyneet työehtosopimuskäytännön ja siihen perustuvan oikeuskäytännön perusteella.¹⁴⁷ Tuomioistuinkäytännön perusteella on jäänyt osittain epäselväksi tuleeko paikallinen sopimus tehdä kirjallisessa muodossa, jotta sopimus tulisi sovellettavaksi osana viitetyöehtosopimusta. Käytännön soveltamistilanteiden joustavuuden näkökulmasta on katsottu, että kirjallisuusvaatimus täyttyy, kun paikalliseen sopimukseen valtuuttava lauseke on kirjallisessa

¹⁴³ Saloheimo s. 19, Kairinen 2015 s. 40 – 41.

¹⁴⁴ Esimerkiksi työtuomioistuimen lausunto TT:2000-18.

¹⁴⁵ Jos työehtosopimuksen solmineet osapuolet ovat näin tarkoittaneet. Työehtosopimusten tulkinnasta ks. Saloheimo s. 156 – 181.

¹⁴⁶ Ratkaisu koski Sähkö- ja telealan työnantajaliiton ja Talotekniikkaliiton sekä Sähköalojen ammattiliiton välillä solmitun talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimuksen määräyksen nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia.

¹⁴⁷ Saloheimo s. 22.

muodossa.¹⁴⁸ Vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen erityissääntelyn näkökulmasta TSL 2:9.1:lla laajennetaan myös normaalisitovien työehtosopimusten määräysten soveltamisalaa TEhtol 4:n nojalla määräytyvän sitovuuspiirin ulkopuolelle. Tämä tukee oikeuskirjallisuudessa esitettyjä työehtosopimusmääräysten kolmansiin kohdistuvaan pakottavaan ja automaattiseen oikeusvaikutukseen tukeutuvaa näkökulmaa, jonka mukaan myös paikallinen sopimus olisi tehtävä kirjallisesti, jotta sen määräykset tulisi sovellettavaksi osana viitetyöehtosopimusta ja sitä kautta myös TSL 2:9.1:n mukaisina vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtoina.¹⁴⁹

Työehtosopimuksella voidaan myös tehokkaasti määrätä niistä osapuolista, jotka ovat oikeutettuja solmimaan paikallisia sopimuksia. Usein oikeus paikallisen sopimuksen solmimiseen on annettu luottamusmiehen tai muun työntekijöiden edustajan ja työnantajan edustajan taikka yksittäisen työntekijän ja työnantajan edustajan välille. Edustuksellisella tasolla solmittu paikallinen sopimus ei tule yksittäisen työ sopimuksen sisällöksi, vaan sitä sovelletaan yksittäisessä työsuhteessa työsuhteen ehtojen normilähteenä.¹⁵⁰ Työehtosopimuksessa on saatettu antaa valtuutus solmia työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saava paikallinen sopimus yksittäisen työntekijän ja työnantajan välille.¹⁵¹ Oikeuskirjallisuudessa on esitetty erisuuntaisia kannanottoja työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä tehtyyn paikalliseen sopimukseen liitettävistä oikeusvaikutuksista. Saloheimo asettuu varovaisesti sen kannalle, että näitä sopimuksia arvioitaneen työ sopimustasoisina sopimuksina, vaikka valtuutus sopimuksen tekemiseen perustuisikin valtakunnalliseen työehtosopimukseen.¹⁵² Myös Kröger on katsonut, että kun yksittäisen työntekijän ja työnantajan välillä tehdyltä paikalliselta sopimukselta puuttuu työehtosopimusmääräykselle tunnusomainen tulevaisuuteen nähden avoin soveltamisala, ei sopimusta voida pitää työehtosopimuksena.¹⁵³ Oikeuskäytännössä on katsottu, että myös työnantajan ja työntekijän välillä solmittu paikallinen sopimus voi kuitenkin tulla sovellettavaksi osana työehtosopimusta.¹⁵⁴ Tällaisten käyttäjäyrityksen yksilötasolla solmimien paikallisten sopimusten

¹⁴⁸ Kröger s. 44.

¹⁴⁹ Ibid. ja Tiitinen – Kröger s. 797.

¹⁵⁰ Kairinen 2015 s. 17.

¹⁵¹ Kairinen 2008 s. 27.

¹⁵² Saloheimo s. 46 sekä s 22 – 23, jossa viittaus työtuomioistuimen ratkaisuun TT:2009-26.

¹⁵³ Kröger s. 46.

¹⁵⁴ Ratkaisussa TT:2006-10 oli kysymys muun muassa työnantajan ja työntekijän välillä solmitun työehtosopimukseen perustuvan komennussopimuksen oikeudellisesta luonteesta. Työehtosopimuksessa paikallinen sopimus mahdollistettiin sekä työnantajan ja toimihenkilön että työnantajan ja toimihenkilöiden yhdyshenkilön välillä. Työnantaja väitti

merkitys ei kuitenkaan voi olla kovin merkittävä vuokrausyrityksen velvollisuuksien laajuuden kannalta, jos hän soveltaa käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta TSL 2:9:n perusteella. Tällaiselta työ sopimuksen osapuolia koskevalta paikalliselta sopimukselta puuttuu työehtosopimukseen liitettävä kollektiivinen luonne, jonka perusteella määräyksestä voisi johtaa vuokrausyritykselle johtuvia velvoitteita.¹⁵⁵ Yksittäisen työsuhteen tasolla vaikuttavista työehtosopimuksen osana sovellettavia määräyksiä ei lähtökohtaisesti voi asettaa vuokrausyritykselle vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtoihin liittyviä velvollisuuksia.

Kysymys paikallisen sopimuksen noudattamisesta työehtosopimuksen osana on merkityksellinen erityisesti määritettäessä niitä määräyksiä, joita vuokrausyritys on velvollinen soveltamaan käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta TSL 2:9.1:n nojalla. Työsopimuslaissa tai sen esitöissä ei ole otettu kantaa käyttäjäyritystä sitovien paikallisten sopimusten soveltamiseen vuokratyösuhteessa. Työtuomioistuin on lausuntopyynnössä vahvistanut vuokrausyrityksen velvollisuuden soveltaa käyttäjäyrityksessä TEhtoL:n nojalla sitovan työehtosopimuksen nojalla solmittuja paikallisia sopimuksia.

TT:2009-118: Lausuntopyynnössä oli kysymys muun muassa siitä, että rajoittaako käyttäjäyritystä TEhtoL:n nojalla sitova työehtosopimus vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen mahdollisuuksia sopia työehtosopimuksesta poikkeavista työajan järjestelyistä. Työtuomioistuin totesi lausunnossaan, että vuokrausyritys, joka on TSL 2:9:n mukaan velvollinen noudattamaan työsuhteissaan käyttäjäyrityksessä sovellettavaa työehtosopimusta on velvollinen noudattamaan myös käyttäjäyrityksen tekemiä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Liittojen yhteisen kannan mukaan ”useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken.” Lausunnossa erimielisyys koski yritysten välisessä sopimuksessa asetettujen ehtojen suhdetta työehtosopimuksen ja työaikalain määräyksiin, eikä työtuomioistuin ottanut tarkemmin kantaa siihen, onko vuokrausyritys velvollinen TSL 2:9:n perusteella noudattamaan paikallisia sopimuksia, jos niiden nojalla solmittujen sopimusten oikeusvaikutukset perustuvat TEhtoL:n ulkopuoliseen normiin.

työehtosopimuksen sanamuodosta poikkeavasti, ettei työnantajan ja työntekijän välillä solmitut paikalliset sopimukset voineet työ sopimustasoisina sopimuksina tulla osaksi työehtosopimusta. Työtuomioistuin katsoi työehtosopimuksen sanamuodon mukaisesti, että kun paikallinen sopimus voitiin solmia myös työ sopimusosapuolten välillä, oli tällainen sopimus työehtosopimuksessa tarkoitettu työehtosopimuksen osaksi tuleva paikallinen sopimus.

¹⁵⁵ Kairinen 2007 s. 166.

Edellä esitetyn oikeustapauksen perusteella voi katsoa, että TSL 2:9:n nojalla työehtosopimusta noudattava vuokrausyritys on ainakin velvollinen noudattamaan niitä käyttäjäyrityksessä tehtyjä paikallisia sopimuksia, jotka tulevat viitetyöehtosopimuksen osaksi.¹⁵⁶ Toinen kysymys on se, että onko vuokrausyrityksellä TSL 2:9:n nojalla oikeutta tehdä paikallisia sopimuksia käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen perusteella. Tähän kysymykseen ei säännöksen esitöissä ole otettu kantaa, eikä kysymys ole myöskään tullut tuomioistuimessa ratkaistavaksi. TSL 2:9:n säännöksen nojalla noudatettavat työehtosopimuksen määräykset ovat oikeudelliselta luonteeltaan yleissitovuuden perusteella noudatettavien työehtosopimusten määräyksiä vastaavia, kun määräysten oikeusvaikutukset perustuvat työnantajalle yksipuolisesti asetettuun velvollisuuteen soveltaa kyseisissä sopimuksissa asetettuja määräyksiä työsuhteidensa vähimmäistyöehtoina. Tämän vuokrausyritykseen kohdistuvan velvoitteen oikeudellisen luonteen kannalta ei ole merkityksellistä soveltaako käyttäjäyritys kyseistä työehtosopimusta TEhtL:n vai TSL 2:7:n yleissitovuussäännöksen nojalla. TSL 2:9:n nojalla.

TSL 2:9:n mukaan noudatettavien määräysten työnantajaa yksipuolisesti sitovan luonteen johdosta, oikeutta paikallisten sopimusten solmimiseen voitaisiin arvioida samoista lähtökohdista kuin oikeutta paikallisten sopimusten tekemiseen TSL 2:7:n nojalla sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Työehtosopimuksen soveltamista yleissitovuuden perusteella on TSL 13:8:ssa rajoitettu työehtosopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten osalta. Säännöksessä on rajattu työnantajan oikeutta soveltaa niitä työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on TSL 13:7:n perusteella poikettu lain vähimmäistasosta työntekijän haitaksi.¹⁵⁷ Oikeus näiden työehtosopimusten määräysten soveltamiseen on ainoastaan niissä tilanteissa, joissa niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. TSL 13:8:ssä asetetun rajoituksen perusteluissa tukeudutaan laajasti TEhtL:n mukaisen kollektiivisopimusten osana sovellettavaan valvonta- ja sanktiojärjestelmään, jonka katsottiin turvaavan myös paikallisten

¹⁵⁶ Näiden viitetyöehtosopimuksen osaksi tulevien paikallisten sopimusten noudattamisvelvollisuus vastaa myös keskusjärjestöjen kesken tehdyssä vuokratyön paikallisia sopimuksia koskevassa muistiossa esitettyä näkemystä vuokrausyrityksen velvollisuudesta soveltaa käyttäjäyritystä sitovaa paikallista sopimusta. Toisaalta muistiossa ei oteta kantaa TSL 2:9.1:n oikeusvaikutuksiin muiden kuin viitetyöehtosopimuksen osaksi tulevien paikallisten sopimusten osalta. Ks. Muistio Vuokratyö ja paikalliset sopimukset 2009 kohdat 1 ja 4. Saatavissa: <http://www.vuokratyopas.fi/media/assets/pdf/vuokratyö-ja-paikalliset-sopimukset-muistio-12-1-2009.pdf> (Muistio 2009)

¹⁵⁷ Rajoituksia työntekijälle työehtosopimuksen määräyksiä edullisempien ehtojen sopimiseen ei työntekijän suojaksi säädetystä vähimmäissääntelystä luonnollisesti johdu.

sopimusten oikeaa soveltamista. Myös normaalisitovan työehtosopimuksen soveltamiseen kytkeytyvän luottamusmiesjärjestelmän ja TEhtol 7:n mukaisen hyvityssakkojärjestelmän katsottiin turvaavan määräysten työpaikkatasoista oikeaa soveltamista myös paikallisten osapuolten välillä. Yleissitovien työehtosopimusten valvontaa suorittavien viranomaisten voimavarojen katsottiin puolestaan olevan suppeita ja rajallisia, sekä heidän käytössään olevien oikeusturvakeinojen olevan suppeita. Näihin perusteisiin nojautuen esitöissä todettiin, ettei yleissitovuuden perusteella noudatettavien työehtosopimusten osalta voitu sallia paikallisten sopimusten tekemistä työntekijän laintasoista vähimmäisturvaa kaventaen.¹⁵⁸ Pitkälti samoihin perusteisiin tukeuduttiin myös keskusjärjestöjen välisessä muistiossa, jossa päädyttiin siihen, että vuokrausyrityksellä olisi oikeus noudattaa lähinnä käyttäjäyrityksen soveltamaan normaalisitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen ehtoja, joilla on heikennetty laissa säädettyä työntekijän vähimmäisturvaa.¹⁵⁹

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten on katsottu olevan oikeudelliselta luonteeltaan työ sopimustasoisia normeja.¹⁶⁰ Tällaisina ne eivät tällöin myöskään tule osaksi sovellettavaa yleissitovaa työehtosopimusta. Kun vuokrausyritys on velvoitettu soveltamaan käyttäjäyritystä sitovaa yleissitovaa työehtosopimusta, ei myöskään TSL 2:9:n säännöksen sanamuodon perusteella voida johtaa vuokrausyritykselle velvollisuutta soveltaa käyttäjäyrityksessä yleissitovan työehtosopimuksen nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia, kun sopimuksia ei sovelleta työehtosopimuksen osana. Tietyissä tilanteissa työehtosopimuksessa asetetun paikallista sopimista koskevan määräyksen on kuitenkin katsottu voivan velvoittaa yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta soveltavaa työnantajaa solmimaan paikallisen sopimuksen. Tällainen tilanne on käsillä, jos työehtosopimuksessa asetettu sopimisvelvoite koskee työsuhteen keskeisten ehtojen määräytymistä tai niiden tarkistamista.¹⁶¹ Lisäedellytyksenä tällaisen keskeistä työsuhteen ehtoa koskevan määräyksen sisältö tulee jäädä työehtosopimuksen perusteella avoimeksi tai työehtosopimuksesta ei muutoin käy ilmi paikallisen sopimuksen ja työehtosopimuksen määräyksen välinen etusija.¹⁶² Jos esimerkiksi työehtosopimuksessa on annettu toissijainen oikeus poiketa

¹⁵⁸ HE 157/2000 s. 127 – 128.

¹⁵⁹ Muistio 2009 kohta 4.

¹⁶⁰ TT:1997-71.

¹⁶¹ Ylhäinen s. 227.

¹⁶² Ylhäinen s. 229.

määräyksen sisällöstä paikallisella sopimuksella, ei tällaista sopimusta voida soveltaa työsuhteessa TSL 13:8:n rajoituksen johdosta.

Yhteenvedona voidaan todeta, että TSL 2:9:n nojalla noudatettavien työntekijän vähimmäisturvan asettavien, työnantajaa yksipuolisesti velvoittavien määräysten osalta vuokrausyrityksellä ei olisi oikeutta sopia paikallisesti työehtosopimuksessa sovittua heikoimmista työsuhteen ehdoista. Oikeus tällaisten määräysten noudattamiseen vuokrausyrityksellä olisi ainoastaan käyttäjäyrityksessä TEhtol:n mukaisin oikeusvaikutuksin solmitun paikallisen sopimuksen perusteella. Vuokrausyritys ei myöskään ole ainakaan TSL 2:9.1:n sanamuodon perusteella velvollinen noudattamaan käyttäjäyrityksessä yleissitovan työehtosopimuksen perusteella solmittuja paikallisia sopimuksia. Sillä voi kuitenkin olla velvollisuus tällaisten sopimusten tekemiseen, mutta ainoastaan, jos työehtosopimuksen työsuhteen keskeisiä ehtoja koskeva sopimusmääräys jättää työsuhteen ehtojen materiaallisen sisällön avoimeksi. Näissäkään tilanteissa vuokrausyritykselle ei ole johdettavissa oikeutta työehtosopimuksen perusteella oikeutta poiketa työlaainsäädännön työntekijälle turvaksi asettamasta vähimmäistasosta.

4 Vuokratyöntekijän vähimmäistyöehdot työehtosopimuksen puuttuessa

Vuokratyödirektiivin 5 artiklan 3 kohdan mukainen poikkeusmahdollisuus mahdollisti poikkeamisen 5 artiklan 1 kohdan mukaisesta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta tilanteissa, joissa vuokratyösuhteessa tulee sovellettavaksi työehtosopimus. Sen sijaan, jos vuokratyösuhteessa ei sovelleta vuokrausyritystä tai käyttäjäyritystä sitovaa TSL 2:7:n mukaista työehtosopimusta, on vuokratyösuhteen keskeisten työehtojen oltava 5 artiklan 1 kohdan lähtökohtien mukaisesti toimeksiannon aikana vähintään samantasoisia, kuin jos käyttäjäyritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää.¹⁶³ Keskeisillä työehdoilla tarkoitetaan direktiivin 3 artiklan 1 kohdan f alakohdan mukaisesti laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja muissa käyttäjäyrityksessä voimassaolevissa sitovissa yleisissä määräyksissä olevia työaika, ylityötä, taukoja, lepoaikoja, yötyötä,

¹⁶³ HE 104/2011 s. 13.

lomia, yleisiä vapaapäiviä ja palkkaa koskevia määräyksiä.¹⁶⁴ Tämän direktiivistä johtuvan velvoitteen täyttämiseksi säädettiin TSL 2:9.2, jonka mukaan vuokratyösuhteessa sovellettavien palkkaa, työaikaa ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaisia.

Hallituksen esityksen perusteluissa ei otettu erityisen yksityiskohtaisesti kantaa siihen mitä TSL 2:9.2:n käyttäjäyritystä sitovilla ja siellä yleisesti sovellettavilla sopimuksilla ja käytänteillä tarkoitetaan. Esitöissä viitataan tältä osin suoraan vuokratyödirektiivin 3 artiklan f kohdan keskeisten työehtojen määritelmään, jossa käytetään käsitteitä sitovat ja yleiset säännökset. Tällaisia voisivat olla muun muassa yritystä sitovat yrityskohtaiset palkkausjärjestelmät sekä yleisesti sovellettava vakiintunut käytäntö. Olennaista on sovellettavien määräyslähteiden työnantajaa sitova ja yleinen luonne.¹⁶⁵

Työsuhteen ehtojen määräytymisen kannalta työsuhde on perinteisesti nähty säännöksettömänä teknisenä oikeussuhteena, jossa noudatettavat normit määräytyvät eri säännöstyslähteistä käsin.¹⁶⁶ Nämä säännöstyskeinot jaetaan yleisesti kuuteen eritasoiseen säännöslähteeseen. Sääntelykeinot on perinteisesti esitetty normihierarkisessa järjestyksessä seuraaviin normilähteisiin jaotellen:

- lait ja asetukset,
- työehtosopimukset,
- työsäännöt ja yhteistoimintasopimukset,

¹⁶⁴ Vuokratyödirektiivin 5 artiklan 1 kohta edellyttää myös, että vuokratyösuhteessa sovelletaan käyttäjäyrityksessä sovellettavia säännöksiä raskaana olevien tai imettävien naisten ja lasten suojelusta ja säännöksiä syrjinnän kielloista. Näitä koskevia määräyksiä vuokrausyritys ja käyttäjäyritys ovat työnantajina velvollisia soveltamaan yhdenmukaisesti suoraan lain nojalla. Ks. HE 104/2011 s. 8.

¹⁶⁵ HE 104/2011 s. 13.

¹⁶⁶ Vuorio on kuvannut asian seuraavasti: ”Työoikeuden normit sisältävät ennen kaikkea työnantajan ja työntekijän keskinäistä oikeusasemaa säännöstäviä määräyksiä. Ne kuuluvat kuitenkin ikään kuin kerroksina useampaan säännöstysaktiin ja muodostavat täten tiettyjä ryhmiä: työlakien säännökset, työehtosopimusten normimääräykset ja työsuhteiden määräykset. Nämä normit eivät ole työsuhteen määräyksiä eivätkä tämän sopimuksen ”sisällystä”, kuten aikaisemmin asia yleensä ymmärrettiin. Työsuhteen ehtoja ovat luonnollisestikin vain ne määräykset, joita työnantaja ja työntekijä itse keskenään noudatettavikseen asettavat. Systemaattisista syistä on kuitenkin eduksi käyttää käsitettä, joka ikään kuin sisältää kaikki yllämainitut normiryhmät. Mutta siihen tarkoitukseen soveltuu ainoastaan käsite, jolla ei ole ”omaa” sisällystä. Alan peruskäsitteenä työsuhteeseen ei näin ollen — mm. yllämainitustakaan syystä — ole sovelias, vaan siinä mielessä on syytä käyttää työsuhteen käsitettä.” Vuorio s. 183 – 184.

-työsopimus ja sopimuksen veroiset käytännöt,
-tapa ja työnantajan käskyt.¹⁶⁷

Näiden eri säännöstyslähteiden kelpuutus perustuu eri tasoilla annettuihin kelpuutuksiin asettaa työsuhteessa noudatettavia määräyksiä. Kunkin työsuhteessa vaikuttavan säännöksen soveltamisen alkaminen ja päättyminen ratkaistaan yksittäistapauksittain, lähinnä tämän lain tai säännöksen tarkoituksen perusteella.¹⁶⁸ Pyrin seuraavassa selvittämään mitä eri säännöstyslähteisiin kuuluvia määräyksiä tulisi soveltaa TSL 2:9.2:n nojalla vuokratyösuhteen vähimmäistyehtoina.

4.1 Paikalliset sopimukset

Tässä yhteydessä käsitellään paikallisten työehtosopimusten sekä työsopimustasoisten paikallisten sopimusten soveltamista TSL 2:9.2:n nojalla. Yhteistoimintasopimuksia käsitellään jäljempänä omassa luvussaan. Työsopimustasoisten paikallisten sopimusten solmiminen perustuu työsopimusta koskevien sääntöjen varaan.¹⁶⁹ Paikallinen sopimus voidaan siten solmia suullisesti tai kirjallisesti. Sopimus voi syntyä myös konkludenttisesti, jos toisen työsuhteen osapuolen katsotaan hyväksyneen työsuhteessa yksipuolisesti synnitetty käytäntö.¹⁷⁰ Työoikeudessa konkludenttisten sopimusten syntyminen on erotettava velvoiteoikeudellisista sopimuksen syntyteorioista työoikeudessa vaikuttavan työntekijän suojeluperiaatteen johdosta. Erityisesti työntekijän haitaksi koituvien työehtojen laajennusten osalta on oikeuskäytännössä oltu pidätyväisiä, koska työntekijän katsotaan työsuhteen heikompana osapuolena olevan lähtökohtaisesti asemassa, jossa hänen voi olla vaikea neuvotella tasapuolisesti työnantajan asettamista työsuhteen ehdoista poikkeavista työnteon vaatimuksista.¹⁷¹

KKO 1994:123, jossa työnantaja oli vuonna 1979 muuttanut palkanmaksuperustetta, jonka johdosta työntekijälle oli vuodesta 1984 vuonna 1990 tapahtuneeseen eläkkeelle siirtymiseen saakka maksettu

¹⁶⁷ Engblom s. 6.

¹⁶⁸ HE 157/2000 s. 55 – 56.

¹⁶⁹ Ks kuitenkin Työaikalain 10 ja 11 §:ssä, jossa säännellään menettelytavoista sovittaessa paikallisesti säännöllisen työajan järjestelyistä työnantajan soveltaessa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella.

¹⁷⁰ Konkludenttinen sopiminen on näissä tilanteissa erotettavissa käytännön vakiintumisesta erityisesti noudatetun käytännön keston perusteella. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että käytäntö voi vakiintua osapuolia sitovaksi normiksi vähintään kahden vuoden soveltamisen perusteella. Ks. Engblom s. 155.

¹⁷¹ Kairinen 2006 s. 504.

työsopimuksessa sovittua alhaisempaa palkkaa. Noudatetun käytännön ei katsottu muodostaneen palkkaperusteiden muutoksen hiljaista hyväksymistä.

Lähtökohtaisesti työsopimustasolla solmittu sopimus sitoo vain sopimuksen osapuolia, eikä niiden kautta voida muodostaa kolmanteen osapuoleen kohdistuvia kollektiivisia määräyksiä. Sopimusehdon kolmannen rasiutukseksi käyvä oikeusvaikutus vaatii nimenomaisen lainsaaisen säännöksen tuen.¹⁷² Kolmannen hyväksi käyvien sopimusehtojen oikeusvaikutukset jäävät puolestaan riippumaan siitä, ottaako tertius suorituksen vastaan.¹⁷³ Työoikeudessa ei ole säännöksiä kollektiivisista paikallistasaisista työsopimusmääräysten solmimisesta ja työntekijöiden edustajien oikeudellinen asema jää epäselväksi, erityisesti sopimuksen sisältäessä heikennyksiä työsopimustasolla sitoviin työsuhteen ehtoihin.¹⁷⁴ Oikeuskäytännössä on kuitenkin hyväksytty työsopimustasolla sitoviksi työsuhteen ehdoiksi työnantajan ja henkilöstön edustajan väliset kollektiivisluonteiset paikalliset sopimukset.¹⁷⁵

TT:1977-64, jossa työtuomioistuin katsoi, että tapauksessa työehtosopimuksesta ei ollut johdettavissa rajoituksia sille, etteikö työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovittu ja vakiintuneesti noudatettu paikallinen sopimus saattanut muodostua työsopimustasoiseksi työsuhteiden ehdoksi.

Edustajien kompetenssin voidaan katsoa syntyvän oikeustoimilain (228/1929) valtuutusta koskevien oikeusohjeiden nojalla, jonka lisäksi arviointiin voi vaikuttaa edustajakohtaisesti määräytyvä, lakiin perustuvasta asemavaltuutuksesta johdettava, kelpoisuus sopimusten solmimiseen. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että työntekijöiden valitsemilla edustajilla olisi edustukseen perustuvan kelpoisuuden lisäksi tiettyä toimivaltaa sopia edustamiensa työntekijöiden työsuhteiden ehdoista, jos asiasta ei ole nimenomaisesti sovittu työsopimuksella. Tällöin kysymys ei olisi suoraan työsopimustasaisen ehdon heikennyksestä, vaan työsuhteessa vaikuttavien ehtojen muuttamisesta.¹⁷⁶ Sovittujen ehtojen kolmatta osapuolta sitova vaikutus jää kuitenkin tapauskohtaisen arvioinnin varaan.

¹⁷² Esimerkiksi työehtosopimusten osalta TEhtoL 1 §, ks. Saloheimo s. 91.

¹⁷³ Hemmo s. 407.

¹⁷⁴ Engblom s. 52.

¹⁷⁵ Lisäksi ibid, jossa Kouvola HO ratkaisu 19.12.1990 S 90/167. Ratkaisussa työnantaja oli luottamusmiehen kanssa neuvoteltuaan ilmoittanut ilmoitustaululla työmatkakulujen korvausta koskevasta uudesta käytännöstä, jonka perusteella oli syntynyt työsopimustasainen sopimus työnantajan ja työntekijöiden välillä. Työnantajalla ei ollut yksipuolisesti oikeutta muuttaa sopimuksen ehtoja.

¹⁷⁶ Engblom s. 53.

Vuokratyösuhteen osalta on huomattava, ettei tällaisilla käyttäjäyrityksissä solmituilla paikallisilla sopimuksilla ole lähtökohtaisesti vaikutusta vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välisessä työsuhteessa sovittuihin työsopimustasoiisiin määräyksiin. Käyttäjäyrityksessä sovittuja paikallisia sopimuksia sovelletaan vuokratyösuhteessa vähimmäistyehtoina, eikä käyttäjäyrityksen henkilöstön edustajien lakisääteiseen asemaan liittyvä kelpoisuus anna edustajalle kompetenssia sopia toisen työnantajan työsuhteissa noudatettavista määräyksistä.

Vuokratyösuhteessa tulee TSL 2:9.2:n nojalla vähimmäisehtoina noudatettaviksi käyttäjäyrityksessä solmittujen työnantajaa kollektiivisella tasolla sitovien paikallisten sopimusten palkkaa, työaikaa ja vuosilomaa koskevat määräykset.¹⁷⁷ Säännös määrittää vuokratyösuhteessa sovellettavien työsuhteen ehtojen vähimmäistason, joten työsuhteessa on noudatettava työntekijälle edullisempaa työsopimuksen määräystä. Jos työsopimuksessa ei ole nimenomaisesti määrätty jostain tietystä kysymyksestä, vaan paikallisella sopimuksella muutetaan esimerkiksi toista samassa käyttäjäyrityksessä solmittua kollektiivisesti sitovaa paikallista sopimusta, voi tällaisen sopimuksen ehtomuutos sitoa vuokratyöntekijää, jos edustajalla on ollut kompetenssi sopimuksen solmimiseen. Sen sijaan vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välisiin työsopimustasoiisiin määräyksiin ei tällaisilla sopimuksilla ole vaikutusta.

Käyttäjäyritystä sitovia paikallisia sopimuksia voi olla syntynyt suullisessa, kirjallisessa sekä konkludenttisessa muodossa, joten tapauskohtaisesti voi olla vaikeaa selvittää näiden sopimusten perusteella muodostuvien vuokratyösuhteen vähimmäistyehtojen tarkkaa sisältöä. Käyttäjäyrityksellä on kuitenkin TSL 1:7.3:n nojalla velvollisuus toimittaa vuokrausyritykselle ne tiedot, jotka se tarvitsee työnantajuuteen liittyvien velvollisuuksiensa täyttämiseksi. Säännös velvoittaa käyttäjäyritystä toimittamaan kaikki vuokrausyrityksen tarvitsemat tiedot, jotta kaikki laissa säädetyt työnantajan velvollisuudet tulisivat täytetyiksi.¹⁷⁸ Näiden sopimusten oikeusvaikutukset rajoittuvat vuokratyösuhteessa työsuhteen käyttäjäyrityksessä suoritettavaan toimeksiantoon liittyviin kysymyksiin.

¹⁷⁷ HE 104/2011 s. 13.

¹⁷⁸ HE 68/2008 s. 11.

Kun vuokratyöntekijä mahdollisesti siirtyy tehtäviin, määräytyvät työsuhteen vähimmäistyoehdot kyseiseen työhön sovellettavien normilähteiden perusteella.¹⁷⁹

4.2 Vakiintunut käytäntö

Vuokratyödirektiiviä koskevan lainmuutoksen esitöissä viitatus vakiintuneen käytännön merkitys vaihtelee työoikeudessa ja siihen viitataan erilaisissa yhteyksissä. Vakiintuneella käytännöllä voidaan tarkoittaa laissa säänneltyä vakiintunutta käytäntöä, kuten TSL 2:10 perusteella määräytyvää tavanomaista ja kohtuullista palkkaa. Työehtosopimusoikeudessa voidaan viitata paikalliseen vakiintuneeseen käytäntöön, jota on noudatettu työehtosopimusmääräyksen sijasta. Monilla aloilla vaikuttaa myös tapaoikeuteen nojautuvia alan vakiintuneita käytänteitä, joiden voidaan katsoa vaikuttavan osapuolten tarkoituksiin työsuhteen ehtojen määräytymisessä.¹⁸⁰ Tällaiset työyhteisön toimintakulttuurissa vaikuttavat käytänteet perustuvat oikeudenkäymiskaaren (4/1734) 1:11:ään, jonka mukaan maan tapa kelpaa oikeusohjeeksi, kun säädettyä lakia ei ole, eikä tapaa itsessään katsota kohtuuttomaksi. Tällöin sovellettavalta käytänteeltä edellytetään eriytymistä selkeäksi asiaksi, jota on noudatettu säännönmukaisesti ilman merkittäviä poikkeamisia. Osapuolten tulee olla myös mieltänyt kyseinen tapa heitä keskinäissuhteessaan sitovaksi oikeusohjeeksi.¹⁸¹ Tällöin myös sitovaksi tapakulttuuriksi muodostuneita käytänteitä sovelletaan sitovina työsuhteen ehtoina.¹⁸²

Edellä mainittujen lisäksi vakiintunut käytäntö katsotaan itsenäiseksi normilähteeksi, jolloin työ sopimusosapuolen yksipuolisesti noudattaman käytännön katsotaan vakiintuneen työsuhteessa molempia osapuolia sitovaksi ehdoksi.¹⁸³ Tällaisena se voidaan teoreettisesti rinnastaa konkludenttiseen

¹⁷⁹ Vuokratyö s. 107.

¹⁸⁰ Kairinen 2015 s. 60.

¹⁸¹ Kairinen 2015 s. 59 – 60.

¹⁸² KKO 2009:83, jossa S Oyj:n järjestämä lisäeläketurva oli kollektiivinen lisäetuus, joka kuului yrityksen työsuhteissa noudatettuun käytäntöön ja muodosti tällaisena työntekijöiden työsuhteen ehdon.

¹⁸³ Tiitinen – Kröger s. 770. Ks. myös KKO 2010:93 perustelut, joissa korkein oikeus totesi, että ”– – työnantajan yksipuolisestikin myöntämä etuus voi vakiintua työsuhteen sitovaksi ehdoksi. Tällaisissa tapauksissa sopimusosapuolten sitoutumistarkoitus ja sopimuksen syntyminen eivät ilmene osapuolten nimenomaisista tahdonilmaisista, vaan ne joudutaan päättelemään osapuolten tosiasiallisen toiminnan tai käyttäytymisen perusteella.”

sopimukseen, jolloin käytäntö saattaa täydentää työ sopimusta tai muuttaa taikka syrjäyttää aiemmin työsuhteessa sovelletun määräyksen.¹⁸⁴ TSL 2:9.2:n soveltamisen näkökulmasta kysymys voi lähtökohtaisesti olla muista vakiintuneen käytännön soveltamistilanteista kuin työehtosopimuksen soveltamisen yhteydessä noudatetusta vakiintuneesta käytännöstä.

Työsuhteessa noudatetun menettelyn vakiintumisen arvioinnissa otetaan huomioon noudatetun käytännön pituus ja tavan toistuvuuden intensiteetti, osapuolten sitoutumistarkoitukset, sekä sovellettavan käytännön merkittävyys työsuhteen ehtojen määräytymisen kannalta. Käytännön noudattamisen keston arviointia tulee suorittaa tapauskohtaisen kokonaisarvioinnin perusteella. Tällöin lyhytaikaisempikin käytäntö voisi muodostua osapuolia sitovaksi, jos käytäntö on jatkuvaa tai toistuu lyhyin väliajoin ja osapuolien katsotaan suhtautuneen suopeasti käytännön noudattamiseen.¹⁸⁵ Sitoutumistarkoituksen osalta työnantajalta ei kuitenkaan ole edellytetty selkeää sitoutumistahdonilmaisua noudattamaansa käytäntöä kohtaan, jotta käytännön on voitu katsoa vakiintuneen työsuhteessa sitovaksi ehdoksi.¹⁸⁶ Toisaalta virheeseen tai erehdykseen perustuva käytäntö ei sido työnantajaa.¹⁸⁷ Erityisesti palkkaan, työnantajan pääsopimusvelvoitteena, kohdistuneiden käytänteiden on katsottu vakiintuvan helpommin.¹⁸⁸ Toisaalta työaikaa, sekä työ sopimuksen perusteella suoritettavia työtehtäviä ja muita keskeisesti työnantajan yksipuoliseen työnjohtovaltaan kytkeytyvien käytänteiden vakiintumiseen on suhtauduttu pidättyväisesti.¹⁸⁹

Vuokratyösuhteessa noudatettavien käyttäjäyrityksen vakiintuneiden käytänteiden osalta on erotettava työsuhtekohtaisesti vakiintuneet käytänteet ja kollektiivisesti työyhteisössä noudatetut vakiintuneet käytännöt. Kun työnantajan yksipuolisesti asettama kollektiivisesti sovellettava käytäntö katsotaan

¹⁸⁴ Engblom s. 155, Tiitinen – Kröger s. 771..

¹⁸⁵ Tiitinen – Kröger s. 773.

¹⁸⁶ TT:1984-82, jossa joulurahan maksamisen katsottiin yli 20 vuotta jatkuneena samansisältöisenä käytäntönä vakiintuneen työsuhteiden pysyväisluonteiseksi sosiaalisesti etuudeksi. Ratkaisun perusteluiden voi katsoa nojautuvan työntekijän vilpittömän mielen suojaamiseen. Vilpittömän mielen aseman voi perustellusti katsoa korostuvan sen mukaan mitä pidempään noudatetusta käytänteestä on kysymys. Ks. Tiitinen – Kröger s. 773.

¹⁸⁷ Kairinen 2015 s. 57.

¹⁸⁸ Toisaalta yksipuolisen tahdonilmaisun varassa olevien lahjanluontoisten oikeustoimien ei katsota luonteensa vuoksi vakiintuvan työsuhteen ehdoiksi. Ks. KKO 1989:92.

¹⁸⁹ Tiitinen – Kröger s. 777, jossa erityisesti oikeustapaukset KKO 1990:152 ja TT 1989-39 sekä Engblom s. 156.

työsuhteissa sitovaksi normiksi, ei työnantajalla eikä työntekijällä ole yksipuolisesti oikeutta muuttaa sovellettavaa käytäntöä.¹⁹⁰ Jotta käytäntöä sovellettaisiin vuokratyösuhteessa, käytännön tulee olla sovellettavissa kollektiivisesti kaikkiin työntekijöihin, jotka työskentelevät samassa tai samankaltaisessa asemassa vuokratyöntekijän kanssa. Arviointia suoritetaan vuokratyödirektiivin lähtökohtien perusteella, kuten käyttäjäyritys olisi palkannut vuokratyöntekijän itse samoihin tehtäviin. Tällöin sovellettavaksi tulee erityisesti työyhteisössä, yrityksessä tai kyseisellä alalla sovellettavat palkkaa, työaikaa ja vuosilomaa koskevat tavat ja käytänteet. Tällaisia voisivat olla esimerkiksi yrityksessä noudatetut laista poikkeavat taukokäytännöt tai ylimääräiset palkalliset vapaapäivät. Myös käyttäjäyrityksessä sovellettavien vakiintuneiden käytänteiden osalta on huomattava, että niiden TSL 2:9.2 mukainen soveltaminen rajoittuu lähtökohtaisesti ainoastaan kyseisen käyttäjäyrityksen toimeksiannon yhteyteen.

4.3 Julkisella sektorilla sovellettavat kollektiivisopimukset

Hallituksen esityksen perustelut jäävät sääntöjen yleisen sovellettavuuden ja sitovuuden osalta yleisluontoisiksi ja jättävät paljon tulkinnanvaraa kyseisten sääntöjen soveltamiselle. Tarkemmin otetaan kantaa ainoastaan julkisen sektorin virkaehtosopimusten soveltamiseen TSL 2:9.2:n perusteella. Julkisen sektorin virkaehtosopimuksia ei sovelleta TSL 2:9:n tai TSL 2:7.3:n perusteella yksityisen työnantajan ja työntekijän välisessä työsuhteessa.¹⁹¹ TSL 2:9.2:n säännöksen perusteella julkisella sektorilla työskentelevän vuokratyöntekijän työsuhteessa voisivat tulla sovellettavaksi kyseisen julkisella sektorilla sovellettavan virkaehtosopimuksen määräykset palkoista, työajoista ja vuosilomista.¹⁹²

Myös julkisen sektorin työnantajat soveltavat työsuhteissaan työehtosopimuksia, jotka voivat velvoittaa työnantajaa TEhtol:n tai TSL 2:7:n nojalla. Julkisen sektorin kollektiivisopimuksissa on määräyksiä, joita sovelletaan vain virkasuhteissa sekä vain työsuhteissa noudatettavia määräyksiä.¹⁹³ TSL 2:7:n perusteluissa on katsottu aiempaan oikeuskäytäntöön vedoten, että julkisella sektorilla tehtyjä

¹⁹⁰ Kairinen 2015 s. 53.

¹⁹¹ HE 104/2011 s. 14.

¹⁹² Ibid.

¹⁹³ Tiitinen – Kröger s. 400.

työehtosopimuksia ei voida pitää yleissitovina yksityisellä sektorilla eikä yksityisellä sektorilla tehtyjä työehtosopimuksia julkisella sektorilla.¹⁹⁴ Sääntö on muodostunut aiemman lain pohjalta annettujen korkeimman oikeuden ratkaisujen perusteella.¹⁹⁵ Kyseinen oikeuskäytännössä vahvistettu soveltamisalarajaus perustuu työehtosopimusten sitovuuden edellytysten arviointiin. Työnantajan on halutessaan voitava liittyä työehtosopimukseen ainakin siihen sidotun yhdistyksen sääntöjen mukaan.¹⁹⁶ Tässä yhteydessä voidaan viitata työtuomioistuimen ratkaisuun TT:1985-37:

Kunnallisesta sopimusvaltuuskunnasta annetun lain (671/70) nojalla kunnallinen sopimusvaltuuskunta neuvottelee kuntien ja kuntainliittojen puolesta ja tekee kunnallisista työehtosopimuksista annetun lain perusteella kunnan ja kuntainliiton puolesta työehtosopimukset. Vallitsevan tulkinnan mukaan kunnallisen sopimusvaltuuskunnan toimivaltaan ei kuulu liittyä yksityisen työnantajaliiton jäseneksi ja tulla siten sidotuksi yksityisen työnantajajärjestön tekemään työehtosopimukseen kuten esimerkiksi majoitus- ja ravitsemisliikkeiden työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen.

Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että julkiselle sektorille työntekijänsä vuokrannut työnantaja olisi ensisijaisesti velvollinen soveltamaan TSL 2:9.1:n perusteella kyseistä julkisyhteisöä TEhtoL:n nojalla velvoittavia työsuhteissa sovellettavia määräyksiä, joita sovelletaan vuokratyöntekijän tekemään työhön.¹⁹⁷ Vasta jos tällaisia määräyksiä ei olisi saatavilla, tulisi myös yksityissektorin vuokratyösuhteessa TSL 2:9.2:n perusteella sovellettavaksi käyttäjäyrityksen asemassa olevaa julkisyhteisöä sitovat virkaehtosopimuksen palkkaa, työaikoja ja vuosilomaa koskevat määräykset.

4.4 Työehtosopimusten jälkivaikutus

Yksittäiset työehtosopimukset sovitaan lähes poikkeuksetta määräaikaaisiksi. Ainoastaan työmarkkinakeskusjärjestöjen väliset yleiset sopimukset ovat yleensä toistaiseksi voimassaolevia.¹⁹⁸ Työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä se ei voi velvoittaa työnantajaa TEhtoL:n nojalla saati TSL

¹⁹⁴ HE 157/2000 s. 72, sekä s. 13, jossa viitattu ratkaisuihin KKO 1981 II 165 ja KKO 1982 II 96.

¹⁹⁵ Tiitinen – Kröger s. 226.

¹⁹⁶ HE 157/2000 s. 72.

¹⁹⁷ Tiitinen – Kröger s. 401.

¹⁹⁸ Tiitinen – Kröger s. 778.

2:7:n yleissitovuuden perusteella. Voimassaolon lakkaamisesta alkaa ns. sopimukseton tila, jossa työehtosopimuksen työntekijälle työ sopimuksen ehtoja edullisempien määräysten on katsottu vaikuttavan työsuhteissa niin sanotun *yleisen jälkivaikutuksen* perusteella.¹⁹⁹ Jälkivaikutuksen on katsottu koskevan sekä normaalisitovia että yleissitovia työehtosopimuksia.²⁰⁰ Aiemman oikeuskäytännön perusteella työehtosopimusten määräysten jälkivaikutus perustui siihen, että kyseiset määräykset tulivat työ sopimuksen sisällöksi, kun työehtosopimusta sovellettiin työsuhteessa kollektiivisopimuksen voimassaoloaikana.²⁰¹ Niin sanotun muuttumisopin perusteella jälkivaikutuksen nojalla voimassaolevien määräysten katsottiin olevan voimassa työ sopimustasoisina dispositiivisina työsuhteen ehtoina.²⁰² Korkein oikeus on kuitenkin ratkaisussaan KKO 2007:55 nimenomaisesti irtaantunut oikeus kirjallisuudessa kritisoidusta muuttumisopista, kuitenkin samalla tunnustaen jälkivaikutuksen voimassaolon.²⁰³ Jälkivaikutuksen nojalla sovellettavien määräysten sitovuus lakkaa uuden työehtosopimuksen astuessa voimaan.²⁰⁴ Uuden työehtosopimuksen ei myöskään tarvitse olla samojen osapuolten solmima, kunhan sitä noudatetaan työsuhteessa TEhtoL:n tai TSL 2:7:n mukaisin oikeusvaikutuksin. Vaihtoehtoisesti työehtosopimusten määräysten jälkivaikutus saattaa jäädä kokonaan syntymättäkin, jos osapuolilla ei ole edes tarkoitusta sitoutua uuteen kollektiivisopimukseen.²⁰⁵

Oikeuskäytännössä ei ole otettu kantaa siihen mitkä työehtosopimuksen määräykset ovat jälkivaikutuksen perusteella voimassa sopimuksettoman tilan aikana. Oikeus kirjallisuudessa on oltu yksimielisiä siitä, että ainakin työehtosopimuksen työnormeja sovelletaan jälkivaikutuksen perusteella. Myös työntekijöitä työyhteisön jäseninä koskevien työehtosopimusten on katsottu tulevan

¹⁹⁹ HE 157/2000 s. 19, jossa viitataan yleisesti oikeus kirjallisuuteen sekä korkeimman oikeuden ratkaisuun KKO 1981 II 55. Ratkaisun perusteluissa todetaan, että vaikka asiasta ei oltu työ sopimuksella nimenomaisesti sovittu niin ”ne työehtosopimuksen määräykset, joiden perusteella laskettu A:lle tuleva sairausajan palkka oli suurempi kuin hänelle työ sopimuslain 28 §:n 1 momentin mukaan tuleva sairausajan palkka, olivat tulleet työehtosopimuksen voimassa ollessa tehdyn A:n työ sopimuksen ehdoiksi ja että näitä ehtoja oli A:n työsuhteessa noudatettava työehtosopimuksettomana aikana.”

²⁰⁰ Tiitinen – Kröger s. 782.

²⁰¹ Esimerkiksi KKO:1977 II 8, jossa ”Työehtosopimuksen voimassa ollessa työ sopimuksen sisällöksi tulleet sekä aika- että urakkapalkkaista työtä koskevia määräyksiä oli työsuhteen *jatkuessa* työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeenkin noudatettava työehtosopimuksettomana aikana”. Kursivointi tässä. Samoin myös mm. KKO:1970-II-77, KKO:1975-II-50.

²⁰² Muuttumisopista ks. Vuorio s. 207–209.

²⁰³ Bruun 2007 s. 30 ja s. 32.

²⁰⁴ Saloheimo s. 153.

²⁰⁵ Bruun 2007 s. 33–34.

sovellettavaksi jälkivaikutuksen nojalla.²⁰⁶ Sen sijaan työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyvillä työolonormeilla ei ole katsottu olevan jälkivaikutusta.²⁰⁷ Yleissitovan työehtosopimusten määräysten jälkivaikutuksen asiallinen laajuus kohdistuu TSL 2:7:n sanamuodon nojalla työehtosopimuksen määräyksiin työsuhteen ehdoista ja työoloista. Näillä tarkoitetaan esitöiden mukaan työehtosopimuksen työnormeja sekä työolonormeja, joilla on sovittu työpaikan oloista, joten jälkivaikutuksen nojalla sovellettavat määräykset näyttävät määräytyvän yhdenmukaisesti TEhtoL:n ja TSL 2:7:n nojalla sovellettavien työehtosopimusten osalta.²⁰⁸ Työehtosopimuksen määräyksillä, joilla on TSL 13:7:n tai 13:8:n perusteella poikettu lain pakottavien määräysten tasosta työntekijän vahingoksi, ei ole jälkivaikutusta, ellei tästä ole työ sopimuksessa nimenomaisesti sovittu.²⁰⁹

Vaikka tässä luvussa käsitellään lähtökohtaisesti ainoastaan vuokratyösuhteen työehtojen määräytymistä TSL 2:9.2:n nojalla, on jälkivaikutuksen osalta otettava kantaa siihen, voiko käyttäjäyritystä sitova työehtosopimus tulla vuokratyösuhteessa sovellettavaksi TSL 2:9:n ensimmäisen vai toisen momentin perusteella. TSL 2:9:n perusteluissa ei otettu kantaa tilanteisiin, joissa työehtosopimus sitoisi käyttäjäyritystä jälkivaikutuksen perusteella. Jos vuokrausyritys soveltaa suoraan itseään sitovaa työehtosopimusta, sovelletaan työehtosopimuksen määräyksiä jälkivaikutuksen perusteella työ sopimustasoisina normeina yleisen systematiikan mukaisesti. Vuokratyösuhteissa sovelletaan kuitenkin usein käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta ja kyseinen työehtosopimus voi kuitenkin vaihtua hyvinkin usein, vuokratyöntekijän siirtyessä työskentelemään käyttäjäyrityksestä toiseen. Käyttäjäyritystä velvoittavan työehtosopimuksen sitovan vaikutuksen arviointi vuokratyösuhteissa sopimuksettoman tilan aikana voi perustua ainakin kahdenlaisiin tilanteisiin. Vuokratyöntekijä on saattanut tehdä käyttäjäyritystä sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä työehtosopimuksen voimassaoloaikana ja jatkanut työskentelyään sopimuksettoman tilan aikana. Vaihtoehtoisesti vuokratyöntekijä saatetaan vuokrata käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuuteen sopimuksettoman tilan aikana TSL 2:9:n mukaisin oikeusvaikutuksin.

²⁰⁶ Tiitinen – Kröger s. 781.

²⁰⁷ Sama koskee osallisten keskinäissuhteissa vaikuttavia työehtosopimuksen velvoitemääräyksiä, joilla ei luonnollisesti voi olla työ sopimustasoisista sitovuutta myöskään työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä. Käytännössä näitäkin määräyksiä on kuitenkin sovellettu sopimuksettomassa tilassa. Ks. TT:2003-5 sekä Tiitinen – Kröger s. 782.

²⁰⁸ HE 157/2000 s. 73.

²⁰⁹ Tiitinen – Kröger s. 784.

Näyttää yksiselitteiseltä, etteivät käyttäjäyrityksessä jälkivaikutuksen nojalla sovellettavat dispositiiviset työehtosopimuksen määräykset voisi jälkivaikutusta koskevan oikeuskäytännön ja TSL 2:9:n sanamuodon perusteella tulla työsopimustasoisina normeina sovellettaviksi vuokratyösuhteessa TSL 2:9:n ensimmäisen tai toisen momentin perusteella, kun työnteko käyttäjäyrityksessä aloitetaan sopimuksettoman tilan aikana. Velvollisuus TSL 2:9.1:n mukaisen työehtosopimuksen soveltamiseen perustuu lain sanamuodon perusteella nimenomaisesti TEhtol:n tai TSL 2:7:n mukaiset oikeusvaikutukset saavaan työehtosopimukseen.²¹⁰ Jälkivaikutuksen perusteella sovellettavat määräykset rajautuvat säännöksen toisen momentin soveltamisalan ulkopuolelle, kun määräykset eivät työsuhdekohtaisina dispositiivisina määräyksinä täytä direktiivissä asetettuja yleisen sovellettavuuden ja sitovuuden edellytyksiä.

Tilanne näyttää toisenlaiselta, jos käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta on sovellettu vuokratyösuhteessa jo työehtosopimuksen voimassaollessa. Jos vuokratyöntekijän työsuhteessa noudatetaan käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä työehtosopimuksen voimassaollessa ja vuokratyöntekijä jatkaa työskentelyä kyseisissä tehtävissä sopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeen, voisi käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräykset tulla velvoittavia TSL 2:9.1:n nojalla myös sopimuksettoman tilan aikana, suoraan vuokratyösuhteessa sovellettavina työsopimustasoisina määräyksinä. Nähdäkseni tämä edellyttäisi sitä, ettei vuokratyöntekijä ole ennen käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen sopimuksetonta tilaa työskennellyt muissa tehtävissä, jolloin vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen normilähde olisi vaihtunut työsuhteen aikana.

4.5 Työsäännöt ja muut yhteistoimintasopimukset

Yhteistoimintalain lähtökohtana on työnantajalle asetettu neuvotteluelvelvoite lain soveltamispiiriin kuuluvista kysymyksistä. Laissa ei aseteta velvoitetta sopimukseen pääsemisestä ja työnantaja voikin neuvotteluelvelvoitteen täytettyään päättää neuvottelun kohteena olevasta asiasta myös yksipuolisesti.

²¹⁰ Tiitinen – Kröger s. 778.

YTL 7:n lähtökohtana on lain soveltamispiiriin kuuluvien asioiden käsittely niiden luonteesta ja laajuudesta riippuen tarkoituksenmukaisten osapuolten kesken. Työntekijä neuvottelee itseään koskevista asioista suoraan esimiehensä kanssa. Useampia työntekijöitä koskevat asiat neuvotellaan puolestaan YTL 8:n mukaisen asianomaisen henkilöstöryhmän edustajan ja toimivaltaisen työnantajan edustajan kesken. Henkilöstöä voi edustaa asiasta riippuen joko luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu tai yhteistoimintalain nojalla valittu yhteistoimintaedustaja. Jos työntekijät eivät ole valinneet keskuudestaan tällaista edustajaa, voidaan yhteistoimintavelvoite täyttää käsittelemällä asia yhdessä kaikkien asianomaiseen henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden kanssa.²¹¹

Pääsäännön mukaisesti YTL 4 sekä 6–8 luvuissa mainituista asioista tulee neuvotella yhteistoimintamenettelyssä yksimielisyyteen pääsemiseksi, jonka jälkeen työnantajalla on oikeus tehdä asiassa ratkaisu yksipuolisesti liikkeenjohdollisen toimivaltansa perusteella. Tämän vuoksi tällaisia prosesseja ei pidetä paikallisena *sopimisena*.²¹² Yhteistoimintamenettelyn lopputuloksena voi kuitenkin syntyä yksimielisyys asiantilasta, jonka mukainen toiminta voi synnyttää konkludenttisen sopimuksen.²¹³ Tällaista sopimusta ei arvostella yhteistoimintasopimuksena, vaan työsopimustasoisena sopimuksena, jollaisia on käsitelty paikallisia sopimuksia käsittelevässä luvussa. Työnantajan ja yksittäisen työntekijän välinen yhteistoimintamenettelyssä saavuttama sopimus on luonteeltaan yksittäisessä työsuhteessa vaikuttava työsopimus. Tällöin sopimuksella on vaikutuksia ainoastaan työnantajan ja kyseisen työntekijän välisessä oikeussuhteessa. Toimivaltaisen työnantajan edustajan ja työntekijöiden henkilöstöryhmän välinen yhteistoimintasopimus kohdistuu puolestaan yhteistoimintalain mukaisiin määräaikoihin sekä neuvotteluvelvoitteen sisällöstä sopimiseen. Tällaisilla sopimuksilla ei ole suoraa oikeudellista vaikutusta yksittäisten työsuhteiden sisällöllisiin kysymyksiin.²¹⁴ Näin ollen YTL:n mukaisilla sopimuksilla ei pääsääntöisesti ole vaikutusta vuokratyösuhteen keskeisten työehtojen määräytymiseen.

²¹¹ Äimälä – Kärkkäinen s. 54.

²¹² Tässä yhteydessä tulee käsitteellisesti erottaa sopiminen ja sopimus. Sopiminen on toimintaa, jossa pyritään sopimukseen, joskaan sopimus ei ole sopimisen välttämätön lopputulos. Lopputuloksena voidaan sopimuksen lisäksi erotella osapuolten välillä vaikuttava suostumus ja yhteisymmärrys, jotka eivät lähtökohtaisesti täytä oikeustoimilaissa (228/1929) asetettuja sopimuksen tunnusmerkistöä Aiheesta Kairinen 2015 s. 20 – 24.

²¹³ Kairinen 2015 s. 134.

²¹⁴ Kairinen 2015 s. 136 – 138.

YTL 5 luku muodostaa kuitenkin poikkeuksen lain lähtökohtaan, jonka mukaan työnantaja päättää asiasta yksipuolisesti lain mukaisen neuvotteluvetoisuuden täytettyään. Viidennen luvun mukaisista asioista on ensisijaisesti sovittava työnantajan ja henkilöstöryhmän edustajan kesken. Tällöin yhteistoiminnan päämääränä ei ole yksimielisyys, vaan neuvottelut tähtäävät osapuolien välillä vaikuttavaan oikeudellisesti sitovaan sopimukseen. Mitään sopimisvelvoitetta lakiin ei kuitenkaan sisälly.²¹⁵ Jos neuvottelut eivät johda sopimukseen, jakautuu päätösvalta YTL 30 – 31:en mukaisesti osapuolten kesken. YTL 5 luvun mukaisia sopimuksia voidaan tehdä YTL 27:n mukaisesti yhteistoimintakoulutuksesta, työsäännöistä, aloitetoiminnan säännöistä, työpaikan sosiaalitulojen suunnittelusta ja käytöstä, sekä työnantajan osoittamien harrastus-, virkistys- ja lomatoiminnan avustusten jakoperusteista.

YTL 5 luvun mukaiset sopimukset ovat lähtökohtaisesti velvoiteoikeudellisia sopimuksia, joilla osapuolet voivat sitovasti velvoittautua vain keskinäisessä oikeussuhteessaan.²¹⁶ Kolmannen eduksi käyvien sopimusmääräysten sitovuus jää riippumaan edunsaajan suostumuksesta ottaa suoritus vastaan, kun taas sopimukseen nähden kolmanteen ulottuvia velvoitteita sopimuksesta voidaan johtaa vain erityistapauksissa lain säännöksen nojalla.²¹⁷ Työsääntöjä sekä aloitetoiminnan sääntöjä koskeville sopimuksille on YTL 29:ssä säädetty suoraan lain nojalla kolmansiin osapuoliin kohdistuva sitova *normivaikutus*. Työnantajan edustajan ja henkilöstöryhmien edustajien välinen sopimus työsäännöistä tai aloitetoiminnan säännöistä sitoo suoraan lain nojalla niiden henkilöstöryhmien työntekijöiden työsuhteissa, joiden edustajat ovat solmineet kyseisen sopimuksen.²¹⁸ Säännöt sitovat työsuhteen osapuolia työsopimustasoisina normeina. Työsäännöt muodostavat kuitenkin kollektiivisluonteisen ryhmänormin, johon liittyvät määräykset eivät tule työsopimusten sisällöksi ilman työsopimusosapuolten välistä sopimusta.²¹⁹ Työsäännöillä voidaan sopia edullisemmuusperiaatteen mukaisesti työsuhteessa

²¹⁵ HE 254/2006 s. 54.

²¹⁶ Hemmo s. 407 – 408.

²¹⁷ Saarnilehto s. 9.

²¹⁸ Äimälä – Kärkkäinen s 158.

²¹⁹ Kairinen 2015 s. 44.

noudatettavia pakottavia määräyksiä edullisemmista ehdoista, eikä niillä voida syrjäyttää lain pakottavia säännöksiä eikä työehtosopimusten määräyksiä.²²⁰

Lain esitöiden mukaan työsäännöt ovat pääsääntöisesti ohjeistuksia, joissa määritellään ja tarkennetaan työpaikan menettelytapoja sekä käytänteitä ja pelisääntöjä. Sääntöihin otettavien määräysten asiallista ulottuvuutta ei ole laissa rajoitettu. Työsäännöissä sovitaan muun muassa siitä miten työsopimukset tehdään, miten sairauspoissaoloista, perhevapaista ja myöhästymisistä ilmoitetaan, miten käytetään työterveyshuoltopalveluja, miten ja missä tilanteissa työntekijälle annetaan mahdollinen varoitus sekä työpaikan järjestysohjeista.²²¹ Oikeuskirjallisuuden mukaan työsäännöissä voidaan kuitenkin sopia myös muunlaisista asioista, kuten työsuhde-etuuksiin liittyvistä kysymyksistä. Tällaiset säännöt voivat liittyä esimerkiksi työsuhdepuhelimien käyttämisen periaatteisiin.²²²

Vuokrausyritys voi työnantajana sopia työpaikalla sovittavista työsäännöistä oman henkilöstönsä edustajien kanssa. Tällöin näitä sääntöjä sovelletaan edullisemmuussääntö huomioon ottaen niiden soveltamisalalla työskentelevien työntekijöiden työsuhteissa. TSL 2:9.2:n säätämisen yhteydessä ei otettu kantaa käyttäjäyrityksessä sovellettavien työsääntöjen soveltamiseen vuokratyösuhteessa. TSL 2:9:n säännöksessä ilmaistun etusijajärjestyksen perusteella näyttää selvältä, etteivät käyttäjäyrityksessä sovitut työsäännöt tule sovellettaviksi vuokratyösuhteissa, joissa sovelletaan työehtosopimusta. Tämän vuoksi myöskään YTL 29.1:n määräys, jonka mukaan työehtosopimuksen ehto syrjäyttää työsäännön vastaavan ehdon edullisemmuussäännöstä riippumatta, ei ole merkityksellinen käyttäjäyritystä sitovien työsääntöjen soveltamisen osalta. Toisaalta tilanteissa, joissa vuokratyösuhteen vähimmäisehdot määräytyvät TSL 2:9.2:n mukaisesti, voi työsäännöissä mahdollisesti sovitut palkkaa, työaika tai vuosilomaa koskevat määräykset velvoittaa vuokrausyritystä työnantajana. Työsääntöjen osalta TSL 2:9.2:n sitovuuden kriteeri täyttyy suoraan YTL 29.1:n nimenomaisen lainsäädännön nojalla. Työsääntöjen yleisen noudatettavuuden kriteeri jäänee puolestaan riippumaan tapauskohtaisesti siitä, miten työsäännöissä on niiden henkilöllisestä soveltamisalasta sovittu. Jos työsäännöissä on sovittu palkkaan, työaikaan tai vuosilomaan koskevien määräysten soveltamisesta toiminnassa, johon

²²⁰ Äimälä – Kärkkäinen s. 161.

²²¹ HE 254/2006 s. 54.

²²² Äimälä – Kärkkäinen s. 160.

vuokratyöntekijä sijoittuisi työtehtäviensä ja asemansa perusteella, olisi vuokratyösuhteessa sovellettava näitä määräyksiä, jos ne olisivat vuokratyöntekijälle työsopimuksessa tai vuokrausyrityksen omissa työsäännöissä sovittuja ehtoja edullisempia. Tällaisia määräyksiä voisi liittyä muun muassa palkanluontoisiksi katsottaviin luontoisetuihin sekä sairausajan järjestelyihin.

4.6 Lopuksi

Vuokratyösuhteessa voi TSL 2:9.2:n nojalla tulla noudatettavaksi hyvin moninaisia eri käyttäjäyritystä sitovia ja yleisesti sovellettavia sääntöjä. Olennaista vuokratyösuhteen osapuolien oikeusaseman kannalta on, että käyttäjäyritystä sitovat työsuhteiden ehdot vaikuttavat lähtökohtaisesti vuokratyösuhteessa ainoastaan kyseisen käyttäjäyrityksen palveluksessa suoritettuun toimeksiantoon liittyvissä asiayhteyksissä. Työsuhteen vähimmäistyehtojen eri normilähteet eivät vaikuta työsopimuksen ehtoina, vaan niitä sovelletaan työsuhteessa työsopimuksesta itsenäisinä normilähteinä.²²³ Vaikka käyttäjäyritystä sitovia paikallisia sopimuksia ja käytänteitä sovellettaisiin käyttäjäyrityksen työsuhteissa työsopimuksen ehtoina, vuokratyösuhteessa ne sitovat lähtökohtaisesti ainoastaan TSL 2:9.2:n mukaisena vähimmäistyehtojen normilähteenä.

Käyttäjäyrityksessä sovellettavat säännöt voivat tulla sovellettaviksi osana työsopimusta, jos tästä on nimenomaisesti sovittu, tai jos työnantaja on osoittanut tarkoituksenaan olevan sitoutua noudattamaan ulkoisen normilähteen määräyksiä työsopimuksen ehtoina.²²⁴ Käyttäjäyritystä sitovien sääntöjen osalta voisi perustellusti katsoa, että ainakaan lähtökohtaisesti erilaiset niiden soveltamiseen liittyvät tarpeelliset disponoinnit eivät vielä itsessään muodostaisi työntekijän kannalta perusteltua odotusta olettaa sääntöjen soveltamista työsopimuksen ehtoina. Sen sijaan, jos vuokrausyritys omalla toiminnallaan poikkeaisi merkittävästi käyttäjäyrityksessä sovellettavien käytänteiden vakiintuneesta

²²³ Vuorio s. 184 – 185, Tiitinen – Kröger s. 764. Ks. myös KKO 2006:68, jossa työsuhteissa kollektiivisesti sovellettavan eläkekassajärjestelyn osalta todettiin, että ”– työntekijöiden eläkkeet määräytyvät yleensä kulloinkin voimassa olevien Eläkekassan sääntöjen mukaan. Koska Eläkekassan säännöissä määrättyjä eläkkeitä on voitu myös muuttaa Eläkekassan osakkaiden ja jäsenten päätöksin sääntöjä muuttamalla siten kuin laissa ja Eläkekassan säännöissä määrätään, myös eläke-etujen heikentäminen on ollut mahdollista.”

²²⁴ Tiitinen – Kröger s. 764, sekä KKO 1991:186, jossa yhtiö oli luvannut työntekijöilleen oikeuden perustetun eläkesäätiön mukaisiin eläkkeisiin. Näin ollen työnantaja oli antanut työntekijöilleen aiheen luottaa siihen, että yhtiöön työsuhteessa olevat henkilöt tulevat saamaan säätiön sääntöjen mukaiset eläkkeet.

soveltamiskäytännöstä tai laajentaisi näiden sääntöjen soveltamista käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ulkopuolelle, voisi työntekijälle työsuhteen muita ehtoja edullisempien käytänteiden katsoa herkästi muodostuvan vuokratyösopimuksen sopimusehdoiksi.

Oma kysymyksensä liittyy vuokratyösuhteeseen liittyvän jaetun työnantajajuuden osalta, käyttäjäyrityksen disponointien merkitykseen vuokratyösopimussuhteen kannalta. Jos käyttäjäyritys, käyttäessään työnantajalle kuuluvia toimivaltuuksia suhteessa vuokratyöntekijään, sopii vuokratyöntekijän kanssa esimerkiksi työaikaan liittyvistä järjestelyistä, niin missä tilanteissa tällaisten työnantajan määräysten voitaisiin katsoa muodostavan työsopimustasolla molemminpuolisesti sitovan normin. Ainakin TSL 1:7.3:n peruslähtökohtien mukaisissa tilanteissa, joissa käyttäjäyritykselle siirtyy pelkästään välittömästi työn tekemiseen ja järjestelyihin liittyvä tekninen direktio-oikeus, ei tämän oikeuden käyttämisestä voisi itsessään muodostua työsopimuksen sitovaa määräystä. Läheisesti direktio-oikeuteen liittyvien käytänteiden työsopimustasoiseen vakiintumiseen on myös muutoinkin työsuhteissa suhtauduttu pidättyväisesti. Sen sijaan, jos käyttäjäyritys ylittäisi lain lähtökohtiin perustuvat käyttäjäyritykselle siirtyvät työnantajan toimivaltuudet ja vuokrausyrityksen voitaisiin katsoa hyväksyneen käyttäjäyrityksen toiminta, niin tällaisessa tilanteessa käyttäjäyrityksen toiminnan perusteella olisi mahdollista katsoa muodostuvan vuokratyösuhteessa työsopimuksen tasolla sitova määräys. Kysymys siitä, millaisia vaikutuksia tällaisella työsopimuksen ehdolla olisi tietyssä käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ulkopuolella, olisi ratkaistava tapauskohtaisesti ottaen huomioon ainakin osapuolten tarkoitukset ja niihin kytkeytyvä oikeutettujen odotusten suojaaminen, sekä asian merkitys työsuhteen osapuolien kannalta.

5 TSL 2:9:n normilähteiden kollisiot sairausajan palkkaoikeuden valossa

5.1 Taustaksi

Työvoiman vuokrauksen toimialalla työsuhteet ovat toimialan käytännön perusteella muodostuneet pitkälti käyttäjäyrityksen lyhytaikaiseen työvoiman tarpeeseen nojautuvien perusteiden johdosta

määräaikaaisiksi.²²⁵ Vielä vuonna 2005 julkaistussa selvityksessä todettiin, että Suomessa ei tunnettu vuokratyöryhmittymien palveluksessa olevia vakinaisia työntekijöitä.²²⁶ Tämä vuokratyösuhteissa vallitseva, käyttäjäyritysten työvoiman tarpeeseen kytkeytyvä lähtökohta näkyy tilastoissa määräaikaisten työsuhteiden korkeana suhteellisenä osuutena työvoiman vuokrauksen toimialalla. Kun määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista on 2000-luvulla vakiintunut noin 15-17 prosenttiin²²⁷, niin vuonna 2013 julkaistuun kyselytutkimukseen vastanneista vuokratyöntekijöistä 76 prosenttia oli määräaikaaisessa työsuhteessa.²²⁸ Oikeuskirjallisuudessa ollaan oltu melko yksimielisiä siitä, että määräaikaisten työsuhteen solmimisen edellytykset yleensä täyttyvät työvoiman vuokrauksen yhteydessä.²²⁹ Oikeudellista epäselvyyttä on liittynyt niihin edellytyksiin, joiden perusteella vuokratyössä voitiin solmia määräaikaaisia työsopimuksia sekä kumman yrityksen kannalta määräaikaaisuuden edellytyksiä tuli arvioida.²³⁰

Vuokratyösuhteissa sovelletaan lähtökohtaisesti työlainsäädäntöä samoin kuin muissakin työsuhteissa. Myös määräaikaisten työsopimusten solmimisen perusteet määräytyvät vuokratyösuhteissa TSL 1:3:n yleisten periaatteiden mukaisesti. Säännöstä muutettiin vuoden 2010 lopussa, jonka perusteella myös toistuvien määräaikaisten työsopimusten lukumäärä, yhteenlaskettu kesto taikka työsuhteista muodostuva kokonaisuus voi osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.²³¹ Toisiaan seuraavien määräaikaisten sopimusten käyttöä tulee siis arvioida teetettävien töiden määräaikaaisuuden ja niiden toistuvan luonteen perusteella.²³² Merkityksellistä ei ole sillä, teetetäänkö työt samalla vai eri työntekijällä, vaan arviointia on suoritettava teetettävän työn kannalta.²³³ Esitöissä korostettiin

²²⁵ Koskinen s. 9–11.

²²⁶ Mietintö 2007 s. 74, jossa viittaus Kirsti Palanko-Laakan selvitykseen Määräaikaisten työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet, Työhallinnon julkaisu 359, 2005.

²²⁷ Raportti 2015 s. 11.

²²⁸ Selvitys 2013 s. 37

²²⁹ Koskinen s. 11.

²³⁰ Ibid.

²³¹ Muutos perustui TyVM 12/2010 s. 3 perusteella korkeimman oikeuden vuonna 2010 antamaan ratkaisuun KKO 2010:11. Ratkaisussa korkein oikeus katsoi määräaikaisten sopimusten perusteiden täyttyvän tilanteessa, jossa yrityksen jokseenkin vakiintunut toiminta perustui täysin tietyn kunnan kanssa tehtyihin vuosittaisiin ostopalvelusopimuksiin. Kun yrityksen toiminta oli perustunut täysimääräisesti näihin sopimuksiin, oli sillä ollut peruste sitoa solmimiensa työsuhteiden kesto vuosittain toistuviin sopimuskausien pituuteen, vaikka yrityksen toiminta oli jokseenkin vakiintunutta.

²³² Tiitinen – Kröger s. 124.

²³³ Työvoiman tarpeen pysyvyyttä osoittaa hallituksen esityksen mukaan määräaikaaisissa työsuhteissa teetettävän samanlaisen työn kokonaiskeston osoittama työvoiman tarpeen jatkuvuus, työntekijämäärän vakiintuminen teetettävän työn osalta, sekä yrityksen asiakaskunnan ja sen pohjalle muodostuvan tilauskannan vakiintuneisuus. HE 239/2010 s. 4 – 5.

nimenomaisesti, että työvoimatarpeen pysyvyyttä on arvioitava työnantajan oman toiminnan muodostaman kokonaisuuden perusteella, riippumatta siitä, tehdäänkö työsopimukset suoraan työvoimaa käyttävän työnantajan vai työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa.²³⁴ Korkein oikeus otti tuomiossaan KKO 2012:10 kantaa määräaikaisten työsuhteiden käytön perusteisiin vuokratyösuhteissa muutetun TSL 1:3:n säännöksen perusteella.

KKO 2012:10: Tapauksessa määräaikaisen työsuhteen päättymisen oli sidottu käyttäjäyrityksen toimeksiannon päättymiseen. Tämän tarkemmin työsopimuksen päättymisajankohtaa ei ollut määritetty. Vastaaja oli määräaikaisen työsuhteen perusteena vedonnut työvoiman vuokrausalan vakiintuneeseen käytäntöön, jonka mukaisesti työsopimuksen kesto oli sidottu toimeksiantosopimuksen keston. Ratkaisussaan korkein oikeus totesi, että vaikka alalla vallitsevalle käytännölle voidaan antaa merkitystä arvioitaessa määräaikaisuuden perusteiden täyttymistä, niin tämä käytäntö ei yksin vielä ole sellainen työn luonteeseen tai teetettävään työhön liittyvä seikka, joka oikeuttaisi määräaikaisen sopimuksen solmimiseen. Työsopimuksen kesto ei voitu yksinomaan määritellä työvoiman vuokrauksesta sopivien yritysten välisen sopimuksen keston perusteella, vaan perusteet oli sidottava työntekijän tekemään työhön liittyviin objektiivisiin perusteisiin. Nämä eivät voineet olla yksinomaan riippuvaisia käyttäjäyrityksen päätöksenteosta työsopimukseen nähden ulkopuolisena tahona.

Ratkaisun vaikutuksista vuokratyöalalla solmittavien työsuhteiden määräaikaisuuden perusteisiin on esitetty erilaisia kannanottoja.²³⁵ Korkeimman oikeuden ratkaisussa korostui kuitenkin TSL 1:3.3:n mukainen vaatimus tarkastella määräaikaisuuden perusteita vuokratyössä vuokrausyrityksen omasta työvoiman tarpeen näkökulmasta. Korkeimman oikeuden ratkaisun perusteella vuokrausyrityksen on suoritettava tätä arviointia lähtökohtaisesti koko oma toimintansa huomioiden. Jos samaa tai samankaltaista työtä, johon työntekijä soveltuisi, olisi työnantajan arvioiden mukaan tarjolla myös tietyn tilauksen päätyttyä, tai jos yrityksen toimeksiantajien tilauskanta on vakiintunutta, olisi tämä otettava huomioon työsuhteen kesto koskevassa päätöksenteossa. Työvoiman vuokrauksessa velvoite kohdentuu erityisesti suurempiin työvoiman vuokrausyrityksiin, sekä työvoimapankkijärjestelyihin, joissa teetettävän samankaltaisen työn määrä on vakiintuneempaa.²³⁶ Myös vuonna 2013 julkaistun kyselyn

²³⁴ HE 239/2010 s. 6.

²³⁵ Aiheesta mm. Koskinen, Seppo Vuokratyöyrityksen oikeus käyttää määräaikaista työsopimusta, sekä silloisen SAK:n edunvalvontajohtajan Nikolas Elomaan kannanotto Edilexin nettivieraana 27.2.2012.

²³⁶ Työvoimapankeista on kysymys järjestelyissä, joissa järjestelyyn kuuluvat yritykset vuokraavat toinen toisiltaan työvoimaa omakustannushintaan. Ks. Saarinen s. 415 – 416.

perusteella 45 prosenttia vuokrausyrityksistä arvioi määräaikaisten työsuhteiden käytön vähentyneen jonkin verran tai paljon kuluneen vuoden aikana.²³⁷

5.2 Arviointia sairausajan palkan määräytymisen kannalta

Edellä kuvattujen lähtökohtien perusteella myös vuokratyösuhteet on lähtökohtaisesti solmittava toistaiseksi voimassaoleviksi. Vuokratyösuhteessa sovellettava normilähde määräytyy yksiselitteisesti, jos työssä sovelletaan vuokrausyritystä TEhtöL:n tai yleissitovuuden perusteella sitovaa työehtosopimusta. Valtaosassa vuokratyösuhteita sovelletaan kuitenkin TSL 2:9:n perusteella käyttäjäyrityksessä sovellettavaa työehtosopimusta.²³⁸ Näissä tilanteissa vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen normilähde vaihtelee työsuhteen aikana, sen perusteella minkä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuudessa kulloinkin työtehtäviä suoritetaan.²³⁹ Tässä yhteydessä vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtoja tarkastellaan lähtökohdasta, jossa työehdot määräytyvät TSL 2:9:n mukaisen käyttäjäyritystä sitovan normilähteen perusteella.

Työntekijän oikeus sairausajan palkkaan on peruslähtökohdiltaan sosiaalipoliittisiin näkökohtiin perustuva säännös.²⁴⁰ Säännöksellä säännellään yhteiskunnan ja työnantajan välisestä kustannustenjaosta, jolla turvataan työntekijän tilapäisen työkyvyttömyyden aikaista toimeentuloa sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaoikeuden alkamiseen saakka. TSL 2:11:n mukaan työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan. Sairausajan palkan maksaminen on vuokratyösuhteessa vuokrausyrityksen velvollisuus vuokratyöntekijän työnantajana.²⁴¹ Velvollisuus palkan maksamiseen kytkeytyy työnantajan päävelvoitteena korostuneesti työntekijän suorittaman työvelvoitteen täyttämiseen ja työntekijällä on

²³⁷ Selvitys 2013 s. 42.

²³⁸ HE 104/2011 s. 8.

²³⁹ Vuokratyö s. 106.

²⁴⁰ Alapuranen s. 187

²⁴¹ Vuokratyö s. 123.

säännöksen perusteella oikeus sairausajan palkkaan toteutumatta jääneiltä työ sopimuksen mukaisilta työpäiviltään.

Sairausajan palkan maksamisen edellytyksenä on työkyvyttömyydestä johtuva heikentynyt työkyky työ sopimuksensa mukaisiin tehtäviin.²⁴² Jos työ sopimuksen mukaiset työ tehtävät on määritelty laajasti ja työntekijä suoriutuisi joistain työ tehtävistä, on työnantajalla oikeus teettää työntekijällä tällaisia tehtäviä, eikä hänellä ole alentuneen työkykynsä johdosta oikeutta sairausajan palkkaan.²⁴³ Jos vuokratyöntekijän on työkyvyn alentumisen johdosta kykenemätön tietyn käyttäjäyrityksen palveluksessa suorittamiinsa tehtäviin, mutta kykeneväinen suoriutumaan muista työ sopimuksensa mukaisista tehtävistä, voi työnantaja teettää hänellä tällaisia töitä myös sinä aikana, jolloin vuokratyöntekijän työkyky on alentunut. Tällaiset tehtävät voivat olla vuokrausyrityksen omia työ tehtäviä tai käyttäjäyrityksen palveluksessa suoritettavia työ tehtäviä.

Yli kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on TSL 2:11:n mukaan oikeus täyteen palkkaan sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun, enintään kuitenkin siihen saakka, kun hänen oikeutensa sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaiseen päivärahaan alkaa.²⁴⁴ Sama oikeus on niillä työntekijöillä, joiden työsuhte on jatkunut alle kuukauden, mutta sairausajan palkka on 50 prosenttia täydestä palkasta. Sairausajan palkan maksuvelvollisuudesta on kuitenkin lähes poikkeuksetta sovittu työehtosopimuksissa lain säännöksestä poikkeavasti.²⁴⁵ TSL 2:11:n säännös on semidispositiivinen, eli työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on TSL 13:7:n mukaan oikeus rajoittaa TSL 2:11:n säännöksestä johtuvaa työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta lainmukaisesta vähimmäistasosta. Yleensä työehtosopimuksilla on kuitenkin laajennettu työnantajan maksuvelvoitetta lain mukaisesta yhdeksästä työkyvyttömyyspäivästä.²⁴⁶ Työehtosopimuksissa

²⁴² Tiitinen – Kröger s. 298.

²⁴³ TT:2011-49, jossa pääasiallisesti peltisevän työtä tehnyt työntekijä oli rintalihaksen revähdyksen johdosta ollut kyvytön fyysisiin autopeltisevän töihin. Työntekijän työ sopimuksen mukaisiin työ tehtäviin oli kuitenkin kuulunut myös työhön liittyviä ohjaus- ja opastustehtäviä, joista kieltäytyttyään työnantajalla ei ollut velvollisuutta sairausajan palkan maksamiseen.

²⁴⁴ Ks. sairausvakuutuslain (1224/2004) 8:7.

²⁴⁵ HE 157/2000 s. 18.

²⁴⁶ Tiitinen – Kröger s. 279 – 280.

työntekijän oikeus palkalliseen sairausaikaan on usein sidottu työsuhteen keston, jolloin palkallisen työkyvyttömyysjakson pituus kasvaa suhteessa työsuhteen pituuteen. Tämä lasketaan myös vuokratyösuhteissa lähtökohtaisesti työsuhteen pituudesta sairastumishetkellä.²⁴⁷

5.3 Vuokratyöntekijän oikeudesta sairausajan palkkaan

Jos kysymystä sairausajan palkanmaksuvelvollisuuden perustana olevan normin määräytymisestä tarkastelee asetelman kautta, jossa vuokratyöntekijä työskentelee työsuhteensa aikana ainoastaan yhdessä käyttäjäyrityksessä, eikä myöskään suorita työtehtäviä oman työnantajansa johdon ja valvonnan alaisuudessa, on sairausajan palkan määräytyminen lähtökohdiltaan yksinkertaista. Tällöin sairausajan palkka määräytyy TSL 2:9:n mukaisesti ensisijaisesti käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen perusteella. Jos käyttäjäyrityksessä ei tule työehtosopimus sovellettavaksi, on sairausajan palkkaa koskevien ehtojen oltava vähintään TSL 2:9.2:n säännöksen mukaisesti käyttäjäyritystä sitovien sopimuksien ja käytänteiden mukaisia. Viimesijaisesti työehdot määräytyvät vuokratyöntekijän työsuhteen ja TSL 2:11:n säännöksen mukaisesti.

Jos vuokratyöntekijä kuitenkin työskentelee saman työsuhteen aikana usean eri käyttäjäyrityksen palveluksessa, joudutaan sairausajan palkan maksamisvelvollisuutta koskevien määräysten arvioinnin yhteydessä ottamaan kantaa siihen, minkä käyttäjäyritystä sitovien määräysten mukaisesti työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus määräytyy. Näissä tilanteissa vähimmäistyöehtojen normilähde saattaa vaihdella saman työsuhteen aikana, kun työntekijä suorittaa työsuhteen mukaisia työtehtäviään eri käyttäjäyritysten palveluksessa.²⁴⁸

Oikeus sairausajan palkkaan määräytyy sairausajalle kohdistuvien työpäivien perusteella.²⁴⁹ Jos työpäivien sijoittuminen on ollut tiedossa sairauden alkaessa, on palkka maksettava työvuorolistan

²⁴⁷ Alapuranen s. 193

²⁴⁸ Vuokratyö s. 122.

²⁴⁹ HE 157/2000 s. 75.

mukaisten työvuorojen mukaisesti. Tapauksissa, jossa sairaudesta johtuva työkyvyttömyys rajoittuu jo olemassa olevan työvuorolistan mukaisiin työpäiviin, voidaan sairausajan palkan määräytymisperusteet sitoa TSL 2:9:n perusteella niihin vähimmäistyehtoihin, joita sovellettaisiin, jos työntekijä ei olisi tullut työkyvyttömäksi. Tällöin vuokratyöntekijän sairausajan palkkaoikeus saattaa katketa toisessa käyttäjäyrityksen työvuorojen osalta aiemmin, kun taas sairausajan palkan maksu jatkuu toisten työvuorojen osalta työehtosopimuksessa sovitun maksuperusteen laajennuksen nojalla. Myös karenssipäivien määräytyminen jää riippumaan sairausajan alussa sovellettavan normilähteen mukaisista määräyksistä.

Erityisesti sovellettaessa eri käyttäjäyrityksiä sitovia työehtosopimusten määräyksiä sairausajan palkasta, kyseisten määräysten sisällöt saattavat poiketa toisistaan merkittävästi. Jos vuokratyöntekijän työn tekeminen perustuu satunnaisesti, yksittäisten lyhyiden toimeksiantojen perusteella määräytyviin työvuoroihin tai työvelvoitteesta on muutoin sovittu ainoastaan yleisemmällä tasolla, kuten enimmäis- ja vähimmäistyoaikaehtojen puitteissa, eikä työvuoroja ole tiedossa koko sairausajalle, voivat työntekijän sairausajan palkan määräytymisperusteet jäädä yksittäistapauksessa tulkinnanvaraisiksi. Tällaisissa tilanteissa sairausajan palkkaa on lähtökohtaisesti arvioitu esimerkiksi aiemmin toteutuneiden työpäivien keskimääriin perustuvien arvioiden perusteella.²⁵⁰ Jos tätä lähtökohtaa sovelletaan vuokratyösuhteessa johdonmukaisesti, voitaisiin vuokratyöntekijän oikeutta sairausajan palkkaan arvioida vertailuajankohdalta toteutuneiden eri työvuorojen keskiarvon perusteella käyttäjäyrityskohtaisesti. Vuokratyösuhteessa tämä pakottaisi kuitenkin valinnan tekemiseen ainakin sen osalta, minkä TSL 2:9:n mukaan määräytyvän normilähteen mukaisesti sairausajan palkka tulisi maksettavaksi ja mikä olisi eri normilähteiden välinen keskinäinen suhde teoreettisten työpäivien ajoittumisessa sairausajanjaksolle. Eri normilähteiden väliset määräykset palkan määrästä, karenssipäivistä, sekä palkkaoikeuden pituudesta voivat vaihdella merkittävästi, jolloin sairausajan palkka saattaisi määräytyä huomattavastikin eri suuruiseksi riippuen siitä, mitä karenssipäiviä koskevia määräyksiä sovellettaisiin ja minkä normilähteen mukaisten työjaksojen katsottaisiin kohdistuvan erityisesti pidemmän sairausajan loppupäähän. Tältä osin vuokratyötä koskeva erityissääntely näyttäisi muodostavan poikkeuksen työoikeudelliseen

²⁵⁰ Alapuranen s. 193.

lähtökohtaan, jonka mukaan samassa työsuhteessa ei voitaisi soveltaa eri normilähteistä johtuvia samaa sääntöä koskevia määräyksiä samanaikaisesti.²⁵¹

5.4 Ratkaisuvaihtoehtoja

Edellä kuvattuun ongelmaan ei oteta kantaa lain esitöissä. TSL 2:9:n säätämistä koskevat perustelut keskittyvät kuvaamaan vuokratyösuhdetta toimialalla vallitsevan, työoikeudellisen peruslähtökohdan mukaisen tilanteen näkökulmasta, jossa vuokratyöntekijä työskentelee staattisesti tietyn käyttäjäyrityksen palveluksessa. Tulkintakysymys ei tietääkseni ole myöskään noussut esille tuomioistuimissa.

Lain tulkinnan peruslähtökohtana on lain sanamuodon mukainen tulkinta.²⁵² TSL 2:9:n mukaan säännöstä sovelletaan, jos työnantajan on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyritykseen työhön. Tämän perusteella TSL 2:9:n säännöksen soveltamista voi tulkita TSL 1:7.3:n sanamuodon mukaisen työpanoksen siirron ja vuokratyödirektiivin lähtökohtien perusteella, jolloin käyttäjäyritystä sitovan normilähteen soveltaminen rajautuisi toimeksiannon aikaan liittyviin kysymyksiin. Työsuhteeseen sovelletaan TSL 1:7.3:n lähtökohtien mukaan vuokratyöhön kohdistuvaa erityislainsäädäntöä, kun työnantaja on vastikkeellisesti siirtänyt työntekijänsä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuuteen²⁵³ Myös vuokratyödirektiivin 5 artiklan mukaisten vähimmäistyehtojen soveltamisvelvollisuus kohdistuu ajallisesti toimeksiannon keston. Tämän tulkinnan mukaan sairausajan palkan maksuperuste määräytyisi TSL 2:9:n säännöksen mukaan, vain jos on jo osoitettavissa käyttäjäyrityksen kanssa sovittu työvuoro, jonka työntekijä on työvuorolistan mukaisesti velvollinen suorittamaan. Mitään varsinaista normilähteiden välistä kollisiota ei tällöin edes muodostuisi, kun sairausajan palkkaoikeus määräytyisi jo sovittujen toimeksiantojen ulkopuolisilta osin työsopimuksen ja

²⁵¹ Tiitinen – Kröger s. 253.

²⁵²

²⁵³ TSL 1:7.3:n ajallisesta soveltamisesta esimerkiksi KKO 2008:16, jossa hovioikeuden perusteluiden mukaan käyttäjäyrityksen asentaja oli kertomansa mukaan uuteen työkohteeseen lähtiessään viittoillut Honkasta nostureineen seuraamaan häntä ja vuokratyöntekijä oli merkin seurauksena kuljettanut nosturin lähemmäs työkohdetta ja pysäköinyt nosturin. Edellä tarkoitetulla toiminnallaan Salmela oli Power-Omin edustajana käyttänyt käskyvaltaansa Honkaseen nähden. Viimeistään tuosta hetkestä lukien vastuu Honkasen valvomisesta oli siirtynyt Power-Omille.

työlainsäädännön mukaan. Tulkinnan systemaattinen soveltaminen edellyttäisi myös sitä, että myös ainoastaan tietyssä käyttäjäryityksessä työskentelevän vuokratyöntekijän sairausajan palkka määräytyisi TSL 2:9:n perusteella ainoastaan sovittujen työvuorojen osalta. Tällöin myös näissä tilanteissa sairausajan palkka määräytyisi TSL 2:11:n perusteella, ellei työ sopimuksessa olisi toisin sovittu. Tällainen säännöksen tulkinta saattaisi kuitenkin johtaa työntekijän kannalta työsuhteissa tavallisesti sovellettavista vähimmäisehdoista merkittävästi poikkeaviin lopputuloksiin.

TSL 2:9:n säännöksen sanamuodon mukaan vuokrauksen toteuduttua on kuitenkin vuokratyöntekijän *työsuhteessa* sovellettava vähintään säännöksenmukaisten normilähteiden perusteella määräytyviä vähimmäistyyehtojen määräyksiä. Kytkeä työsuhteiden vähimmäistyyehtoja yleisesti säännöstävään TSL 2:7:n säännökseen, sekä viittaus työoikeudessa tyyehtojen määräytymisessä yleisesti käytettyyn työsuhteeseen korostaa sanamuodon mukaisessa tulkinnassa lainsäätäjän tarkoitukseen ja säännöksen systeemyhteyteen liittyviä piirteitä. Lainsäätäjän tarkoituksenmukaisen tulkinnan taustalla on ajatus lain laatijan subjektiivisen tarkoituksen toteuttamisesta lain soveltamisessa.²⁵⁴ Ajatuksena on normin asettamisen taustalle konstruoitavan tarkoituksen löytäminen ja säännöksen tulkinta sen mukaisista lähtökohdista. Systemaattisessa tulkinnassa on puolestaan kysymys näkökulmasta, jonka mukaan lainsäädännökset muodostavat systemaattisen kokonaisuuden, jossa säännökset ovat järjestelmällisessä yhteydessä toisiinsa. Yksittäistä säännöstä on pyrittävä tulkitsemaan osana sitä sääntelykokonaisuutta, johon se kyseisessä asiayhteydessä kytkeytyy.²⁵⁵

Näiden lähtökohtien perusteella TSL 2:9:n tulkinnassa korostuu säännöksen yhteys työntekijän vähimmäistyyehtojen turvaamista sääntelevään kokonaisuuteen. Työoikeuden erottaa yleisestä sopimusoikeudesta sen taustalla vaikuttava työntekijän suojelun oikeuspoliittinen peruslähtökohta.²⁵⁶ Nämä työntekijän suojelemiseen kytkeytyvät lähtökohdat on huomioitava työoikeudellisen lainsäädännön tulkinnassa, joka ilmenee myös työoikeudessa yleisesti tunnustettuna

²⁵⁴ Aarnio s. 225.

²⁵⁵ Aarnio s. 223.

²⁵⁶ Sarkko 1980 s. 8 – 9.

edullisemmuussääntönä.²⁵⁷ Edullisemmuussääntöä sovelletaan tilanteissa, joissa työsuhteessa sovellettavista eri normilähteistä johdettavat työsuhteen ehdot ovat keskenään ristiriidassa. Tällöin sovellettavaksi valikoituu kyseisessä konkreettisessa kollisiotilanteessa työntekijän kannalta edullisempi ehto.²⁵⁸ Edullisemmuussääntö on työoikeudessa voimassa yleisesti, joskin sen soveltaminen on keskittynyt lähinnä eri normilähteiden välisten työsuhteen ehtojen välisen etusijan tapauskohtaiseen ratkaisemiseen. Säännön on katsottu olevan voimassa tapaoikeuteen perustuvana tahdonvaltaisena sääntönä, joka tulee huomioitavaksi osapuolen esittämän väitteen johdosta.²⁵⁹ Tästä johtuen edullisemmuussäännöllä ei nähdäkseni voisi olla merkitystä TSL 2:9:n pakottavan säännöksen mukaisten normilähteiden oikean ajallisen soveltamisen tulkinnassa.

TSL 2:9:n ensimmäisen momentin säätämisen yhteydessä korostettiin säännöksen asemaa sen yhteydessä TSL 2:7–8:in, joiden varaan rakentuu lähinnä yleissitovien työehtosopimusten aseman määrittämä sääntely. Sääntelyn tarkoituksena on esitöiden mukaan työehtosopimusten aseman täydentäminen ja täsmentäminen järjestäytymättömien työnantajien töissä olevien työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehtojen turvaajana.²⁶⁰ Säännöksen toisen momentin osalta esitöissä ei otettu nimenomaisesti kantaa säännösten keskinäiseen suhteeseen, vaan lainmuutoksella kytkettiin vuokratyödirektiivin edellyttämä vähimmäistyöehtojen sääntely työehtosopimusten soveltamisen ulkopuolisilta osin osaksi TSL 2:7–9:n muodostamaa vähimmäistyöehtojen määräytymisen kokonaisuutta. Tältä osin sääntelyllä on tuotu työoikeudelliseen vähimmäistyöehtojen systematiikkaan uusi elementti, kun vuokratyösuhteessa on asetettu velvollisuus soveltaa käyttäjäyrityksien kannalta eri oikeusvaikutuksen määräytyvien normilähteiden mukaisia määräyksiä saman säännöksen perusteella.

Yleissitovuusjärjestelmän osalta lain soveltamisen lähtökohtana näyttää olevan se, että järjestelmä turvaa työntekijän vähimmäistyöehdot, kun työsuhteessa sovelletaan jotain työehtosopimusta. Sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen valinnassa ei ole lähdetty edullisemmuussäännön mukaisesta työntekijälle edullisemman vaihtoehdon valinnan lähtökohdasta, vaan oikean työehtosopimuksen

²⁵⁷ Sarkko 1980 s. 20.

²⁵⁸ Tiitinen – Kröger s. 805 – 806.

²⁵⁹ Vuorio s. 431.

²⁶⁰ HE 157/2000 s. 72.

määräytymistä koskevat ratkaisut ovat perustuneet työehtosopimusten systemaattisesti johdonmukaista määräytymistä varmistaville lähtökohdille. Työehtosopimuksien TEhtol 1:n mukaisen asiallisen sisällön määräytymisen katsotaan kuuluvan työmarkkinajärjestöjen keskinäisen sopimusvapauden piiriin, johon liittyvän tasapainoisen sopimisaselman piirissä ei työntekijän suojeluperiaatteella ole lähtökohtaisesti merkitystä.²⁶¹

Jos työntekijän työsopimuksen mukaiset työt kuuluvat osittain kahden tai useamman työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin, on työsuhteessa sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen määräytymisessä lähdetty niin sanotun pääasiallisen työn periaatteesta. Periaatteen mukaan työsuhteessa sovelletaan sitä yleissitovaa työehtosopimusta, jonka soveltamisalan piiriin enin osa suoritettavista töistä kuuluu.²⁶²

TT:2000-38: A:n tehtävistä esitetyn selvityksen perusteella hänen on katsottava työskennelleen kaupan automiesten työehtosopimuksen mukaisissa automiehen tehtävissä, mutta hän on ainakin ajoittain tehnyt jossakin määrin myös muuta työtä, kuten varastotyötä. Jos hänen tehtävänsä ovat kuitenkin pääasiallisesti olleet edellä kuvattuja automiehen tehtäviä, hänen työsuhteessaan on tullut soveltaa kaupan automiesten työehtosopimusta siitä riippumatta, mikä hänen työaikansa on ollut. Jos taas A:n tehtävät ovat pääasiallisesti olleet varastomiehen tehtäviä, sovellettava työehtosopimus on ollut lähinnä Kaupan Työnantajaliiton ja Liikealan ammattiliitto ry:n välinen myyjiä ja varastotyöntekijöitä koskeva työehtosopimus.

TT:2011-18: Lausunnossa katsottiin kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen osallisten yhteisen kannan mukaan, että työntekijän yrityksen palveluksessa tekemään kotisiivoustyöhön tuli soveltaa mainittua työehtosopimusta. Mainitun työehtosopimuksen soveltamisala määräytyi viime kädessä sen mukaan, minkä laatuista yrityksen teettämät työt pääasiassa ovat. Käräjäoikeuden asiaksi jäi selvittää työntekijän työtehtävien pääasiallinen sisältö.

Jos TSL 2:9:n säännöstä tulkitsee kollektiivioikeudellisista lähtökohdista käsin ja TSL 2:9.2:n mukaiset työehtosopimusoikeuden ulkopuoliset normilähteet katsoisi ainoastaan tämän systematiikan mukaisen vähimmäistyöehtojen määräytymistä koskevan järjestelmän, eli eräänlaiseksi yleissitovuuden laajennukseksi perinteisen kollektiiviseen sopimiseen perustuvien normilähteiden ulkopuolelle, olisi

²⁶¹ Bruun 1979 s. 193.

²⁶² Tiitinen – Kröger s. 253. Ks. myös työtuomioistuimen ratkaisut TT:1985-132 ja TT:1990-88.

oikean normilähteen valinta mahdollista suorittaa myös vuokratyöntekijän pääasiallisten työtehtävien lähtökohdista käsin. Tällöin olisi kuitenkin huomioitava myös vuokratyödirektiivin vaikutus säännöksen soveltamiseen, jolloin vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen olisi oltava vähintään käyttäjäyrityksessä sovellettavien työehtojen mukaisia toteutuvan toimeksiannon ajankohdan osalta, jos työsuhteessa ei sovellettaisi käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Näin ollen työehtojen määräytyminen pääasiallisesti suoritettavan työn perusteella olisi vuokratyödirektiivin lähtökohdat huomioiden mahdollista toteuttaa johdonmukaisesti ainoastaan siltä osin kuin työehtojen oikeusvaikutukset kohdistuvat käyttäjäyrityksessä suoritettujen toimeksiantojen ulkopuolelle. Direktiivin tarkoituksena on yhdenvertaisen kohtelun varmistamisen lisäksi parantaa vuokratyön laatua tunnustamalla vuokrausyritykset työnantajiksi vahvistamalla vuokratyön käytölle asianmukaiset puitteet, joilla edistetään tehokkaasti työpaikkojen luomista ja joustavien työmuotojen kehittämistä. Säännöksen soveltamiskäytännön jakautuminen työehtosopimusjärjestelmän lähtökohtien ja direktiivin lähtökohtien mukaisiin soveltamistilanteisiin, ei ainakaan palvelisi kyseisiä lainsäädännön selkeyttä korostavia lähtökohtia.

Vaihtoehtona olisi tarkastella TSL 2:9:n soveltamisen tulkintaa myös työoikeuden systematiikan peruslähtökohdasta, jonka mukaan työsuhde on nähty eräänlaisena tyhjänä säiliönä, jonka on katsottu täyttyvän ulkoisista normilähteistä johdetuista työsuhteen ehdoista.²⁶³ Toisin kuin vuokratyödirektiivin toimeksiannon kestoon sidotusta sanamuodosta, ei TSL 2:9:ssä määrätä työsuhteessa säädöksen perusteella sovellettavien työsuhteen ehtojen ajallisesta kestosta. Velvoite säännöksen mukaisen normilähteen mukaan määräytyvien vähimmäistyöehtojen soveltamiseen syntyy, kun vuokrausyritys siirtää työntekijänsä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuuteen. Tästä lähtökohdasta kyseisestä normilähteestä johdettavien pakottavien vähimmäistyöehtojen voisi katsoa vaikuttavan työsuhteessa työsuhteen vähimmäisehtoina, kunnes velvollisuus toisen vähimmäistyöehtojen normilähteen mukaisten työehtoja soveltamiseen syntyy, joko TEhtoL 4:n, TSL 2:7:n tai TSL 2:9:n nojalla.

Mielestäni selkeimmän ja johdonmukaisimman vastauksen edellä esitettyyn TSL 2:9:n mukaisten normilähteiden määräytymistä koskevaan kysymykseen tarjoaisi ratkaisu, jonka mukaan säännöksen

²⁶³ Tiitinen – Kröger s. 764.

mukaan määräytyvien vähimmäistyöehtojen katsottaisiin olevan voimassa vuokratyösuhteen ehtoina, kunnes normilähde vaihtuisi työntekijän tosiasiallisesti siirryttyä toisiin työtehtäviin. Jo sovittuihin, mutta toteutumatta jääneisiin työvuorolistan mukaisiin työvuoroihin liittyviin kysymyksiin voitaisiin kuitenkin soveltaa säännöksen sanamuodon perusteella kyseiseen toimeksiantoon perustuvia vähimmäistyöehtoja. Tulkinta olisi mielestäni sopusoinnussa vuokratyödirektiivin taustalla olevien yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ja vuokratyön käytön asianmukaisten puitteiden suhteen. Samalla työntekijälle kuitenkin turvattaisiin kansallisen vähimmäistyöehtojen määräytymistä koskevan systematiikan mukaisen normilähteen mukaiset vähimmäistyyöehdot. Kysymys jää kuitenkin tulkinnanvaraisena tulevan oikeuskäytännön varaan.

6 Lopuksi

Tutkielman perusteella vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymistä sääntelevän TSL 2:9:n soveltamisala jää tulkinnanvaraiseksi. Oikeuskirjallisuudessa on pääasiassa lähdetty sääntelyn soveltamisesta työvoiman vuokraustoimialaan liittyvän toiminnan yhteydessä. Toisaalta säännöksen sanamuoto ja sen säätämisen yhteydessä esitettyjen perusteluiden perusteella voi päätyä myös tulkintaan, jonka perusteella erityislainsäädäntöä sovellettaisiin aina kun työntekijä siirretään vastikkeellisesti toisen työnantajan johdon ja valvonnan alaisuuteen.

Korkeimman oikeuden vähimmäistyöehtojen määräytymistä koskevan oikeuskäytännön perusteella yleissitovan työehtosopimuksen määräytymisen tulkinnassa on, TSL 2:9:n sanamuodossa asetetun etusijajärjestyksen lisäksi, otettava huomioon TSL 2:7:n ja TSL 2:9:n muodostama kokonaisuus vuokratyösuhteen vähimmäistyöehtojen määräytymisessä. Yleissitovan työehtosopimuksen soveltamista koskevassa oikeuskäytännössä on korostettu työntekijän ammatin ja työtehtävien merkityksen asemaa säännöksen tulkinnassa, jos työsuhteessa ei muutoin tulisi lainkaan sovellettavaksi työehtosopimusta. Tällöin TSL 2:7:n tulkinnassa olisi otettava huomioon myös TSL 2:9:n mukaan sovellettavaksi tuleva käyttäjäyrittystä sitova työehtosopimus. Tulkinta näyttäisi eriyttävän vuokratyösuhteen

vähimmäistyöehtojen määräytymistä koskevaa tulkintakäytäntöä suhteessa yleisen systematiikan mukaiseen vähimmäistyöehtojen määräytymiseen.

Vähimmäistyöehtojen normilähteen määräytyminen TSL 2:9:n perusteella näyttää jäävän tulkinnanvaraiseksi myös tilanteissa, joissa työsuhteesta osapuolille johtuvat oikeudet ja velvollisuudet eivät ole suoraan yhdistettävissä tiettyyn käyttäjäyrityksen toimeksiantoon. Kysymystä oikean normilähteen valinnasta voi lähestyä useasta eri näkökulmasta. Työn taustalla olevan vähimmäistyöehtojen määräytymistä koskevan systematiikan näkökulmasta vaikuttaisi perustelluimmalta tulkita vähimmäistyöehtojen vaikuttavan työsuhteen vähimmäistyöehtoina, kunnes vuokratyöntekijä siirtyy toisiin työtehtäviin vähimmäistyöehtojen määräytymistä sääntelevien TEhtöL 4:n, TSL 2:7:n tai TSL 2:9:n mukaisin oikeusvaikutuksin.